

Foreldrepermisjon for mor og fedrekvote for far?

- om det skjeve uttaket av fødselspermisjon

Therese Ingebrigtsen

Hovedoppgave i sosiologi
Høsten 2006

Cand.polit. 1992

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Universitetet i Oslo

Sammendrag

Hensikten med oppgaven er å undersøke og forklare hvorfor bruken av foreldrepermisjonen i Norge er så skjevt fordelt mellom kvinner og menn. Mens norske fedre lett har latt seg "kvotere" inn i barneomsorgen gjennom fedrekvotens reserve uker, er det få fedre som oppmuntres til å ta en lenger permisjon. Kvinnene er fortsatt de som tar mest av den delbare foreldrepermisjonen. Oppgaven stiller spørsmålsteget ved det skjeve uttaket. Hvorfor deler ikke foreldrene jevnere på foreldrepermisjonen? Hva er det som hindrer fedrene i å ta mer permisjon? Hensikten er å identifisere de bakenforliggende strukturene i arbeidsliv, familieliv, permisjonsordningen og samfunnet generelt, som er med å legge føringer på foreldrenes valg og forhandlinger. Oppgavens hovedspørsmål må sees i sammenheng med likestilling da en jevnere permisjonsfordeling antas å kunne bedre kvinners posisjon på flere av livets arenaer.

Oppgaven bygger på et kvalitativt materiale fra seks typiske par småbarnsforeldre. Mødrene og fedrene ble intervjuet hver for seg, dels for at begge gruppene skulle komme til orde, men også for at ulikheter i forståelsen og opplevelsen av permisjonsforhandlingene for de to kjønnene skulle tre tydelig frem. For å identifisere hva som er med å påvirke foreldrenes permisjonsuttak har jeg kombinert en temasentrert- og personsentrert analyse. Informantene er synlige gjennom hele fremstillingen, samtidig som viktige temaer analyseres. Foreldrenes arbeidslivstilknytning, føringer lagt av permisjonsordningen, personlige preferanser, tradisjon, foreldrenes livsløp og økonomiske hinder er faktorer som belyses. I tillegg til å betrakte aktørene som aktive og meningssøkende innen de gitte strukturene, ligger det også et maktperspektiv til grunn for oppgaven. Dette maktperspektivet plasserer kvinner og menn ulikt i de gitte strukturer noe som gjør at forhandlingene blir kjønnete. Makt blir behandlet som en samfunnsmessig betingelse.

Gjennom oppgaven blir de vanligst antatte hindrene for et jevnere permisjonsuttak avvist som diskursive mer enn reelle hinder. Dette gjelder for eksempel økonomi, da faren ofte tjener mer enn han vil få utbetalt i permisjonsstønad, og problemer med lange permisjoner på farens arbeidsplass. Isteden blir forhold ved informantenes arbeidslivstilknytning og permisjonsreglenes utforming sentrale forventningsstrukturer som er med å forme foreldrenes preferanser og ønsker.

Permisjonsreglene likestiller ikke mødrene og fedrene, og oppmuntrer dermed ikke til et jevnere uttak. Ytterst få av fedrene benytter fedrekvoten etter intensjonen; som et springbrett videre til en foreldrepermisjon. For de aller fleste virker disse reserverte ukene mot sin hensikt ved å fikse fedrenes uttak til å være kun fedrekvoteukene. Mødrenes og fedrenes tilknytning til arbeidslivet viser seg også å være av betydning. De av fedrene som tok lengst permisjon var de med høyere stillinger i det private næringsliv. Dette står i motsetning til annen forskning på feltet, da det oftest er fedre i offentlig sektor som tar lengst permisjon. Det som karakteriserer mine "foreldrepermisjonsfedre" er at de selv virkelig ønsker å være lenge hjemme å sørge for omsørgingen, samt at de har opparbeidet seg fordeler på arbeidsplassen slik at det er lettere å ta en pause fra kravene der. De åpner dermed opp for forhandlinger med barnets mor, noe som fører til en jevnere permisjonsfordeling.

Majoriteten av mødrene gir uttrykk for å ønske seg mye tid hjemme. Dette kan ha sammenheng med en velvillig innstilling til temaet mødre og permisjon fra arbeidsplassen, samt få muligheter for forfremmelse. Jeg velger derfor å benytte meg av begrepet "karrierepause" for å karakterisere mødrenes permisjonstid. De kan unne seg en lang periode hjemme uten noen særlig negative konsekvenser når de returnerer til sitt arbeid. Fedrenes manglende vilje til å prioritere barneomsorg er også med å forklare hvorfor kvinnene velger å prioritere permisjonstid. I kontrast til karrierepausen står fedrenes opplevelser. De forteller om uforenelige krav om deltakelse fra familie og arbeidslivet, noe som fører til ambivalens hos flere av mine fedre. De gir uttrykk for at de gjerne skulle vært mer hjemme, men har vanskeligheter med å fristille seg fra arbeidslivets krav. Fedrene må selv ville være hjemme, og ville iverksette tiltakene som skal til, for å kunne handle mot lønnsarbeidets forventninger.

Opgaven viser hvordan permisjonsordningene treffer ulike valgkontekster der kvinners og menns ulike posisjoner på arbeidsmarkedet og innad i familien står sentralt og fører til ulike moderskaps- og farskapspraksiser. Den viser også at det eksisterer en skjev maktbalanse mellom kvinner og menn, noe som gjør permisjonsforhandlingene til en forhandling mellom to parter som ikke er likestilt.

Forord

Når jeg sitter her og skriver forordet til oppgaven er jeg veldig fornøyd, endelig er oppgaven ferdig! Det har vært en lang vei å gå, men det har vært en overveiende positiv opplevelse.

Det er flere som fortjener en takk for hjelpen. Først og fremst vil jeg takke veilederen min, Lise Kjølslrud, for god hjelp og oppmuntring når det har vært nødvendig. Hun fortjener også en takk for sin tålmodighet! Mine foreldrepar fortjener også en takk for at de så villig delte sine tanker med meg i sin travle hverdag.

Jeg vil også takke Sverre for god hjelp i sluttinnspurten med tekniske finesser og hjelp til å komme til bunns i Words mange hemmeligheter. Tusen takk skal du ha! Takk til familien som hele tiden har oppmuntret meg og trodd at dette skal gå bra!

Til slutt en stor takk til Tage, Frida og Burre som har gitt meg all verdens tid til å fullføre oppgaven. Nå skal vi kose oss!!

Sarpsborg, 7. november 2006

Therese Ingebrigtsen

Innholdsfortegnelse

Hovedoppgave i sosiologi	I
Sammendrag.....	III
Forord.....	V
Innholdsfortegnelse	VII
Kapittel 1	1
1.1 Tema og spørsmål	1
1.2 Likestilling	4
1.3 Oppgavens oppbygging	5
Kapittel 2	7
2.1 Dagens regelverk, historikk og utviklingstrekk	7
2.2 Foreldreskap	7
2.3 Gjeldende regler for utbetaling av fødselspenger i Norge	8
2.4 Sveriges nåværende regelverk	10
2.5 Historiske utviklingstrekk og begrunnelser	11
2.6 Svakheter ved dagens norske ordning	14
2.7 Konklusjon.....	15
Kapittel 3	17
3.1 Teoretiske innfallsvinkler.....	17
3.1.1 Oppgavens teoretiske utgangspunkt	24
3.2 Ambivalens	27
3.2.1 Ambivalens og det moderne	28
3.2.2 Foreldre, fødselspermisjon og ambivalens	29
3.3 Konklusjon.....	30
Kapittel 4	31
4.1 Metode.....	31
4.2 Valg av informanter	32
4.2.1 De mannlige informantene	33
4.2.2 De kvinnelige informantene	35
4.3 Gjennomføring av intervjuene.....	37
4.4 Om analysen	41
4.4.1 Krav til det empiriske materialet	42
Kapittel 5	45
5.1 Fedre og farskapspraksiser	45
5.2 Familieøkonomien som et hinder for fedres permisjonsuttak?	47
5.2.1 Økonomi ikke avgjørende for fedrene	50
5.3 Fedre og arbeidslivstilknytning	51
5.4 Permisjonsordningene - en veiviser?	58
5.4.1 "Fedrekvoten er mine uker"	62
5.5 Konklusjon: Fedre og permisjon – et nyansert bilde	63

Kapittel 6	65
6.1 Mødre og moderskapspraksiser	65
6.2 Betydningen av permisjonsreglenes utforming	66
6.2.1 Permisjonstiden er mors tid	72
6.3 Mødrenes tilknytning til arbeidslivet	73
6.3.1 Viktig arbeid, men uten forfremmelsesmuligheter	77
6.4 En fortjent karrierepause uten følger	78
6.5 Konklusjon: Mødre som vil, og må, prioritere moderskapet?	79
Kapittel 7	81
7.1 Karrierepause og ambivalens	81
7.2 Ulike grenser mellom arbeid og familie	83
7.3 Permisjonsordningen med føringer på foreldrenes forhandlinger	85
7.4 Kvinner og menn med ulike valgkontekster	88
7.5 Kjønnede strukturelle rammeverk	90
7.6 Ulike livsløp gir ulike praksiser	93
7.7 Konklusjon	96
Litteraturliste	99
Vedlegg:	103

Kapittel 1

1.1 Tema og spørsmål

"Må sloss for jobben etter å ha fått barn". Denne overskriften stod på trykk i Aftenposten 16. 11. 2003. Artikkelen forteller om en tidobling av klager fra kvinner som har mistet jobben eller blitt omplassert etter å ha vært hjemme i lange fødselspermisjoner. Daværende likestillingsombud Kristin Mile hevder i artikkelen at kvinner ville tjent på å dele permisjonstiden jevnere med sine menn, for å unngå diskriminering i arbeidslivet. Denne artikkelen aktualiserer problemene omkring det å forene arbeidsliv og familieliv. I tillegg er artikkelen et bidrag i den stadig pågående likestillingsdebatten.

Siden husmorens glansdager på 1950- og 1960-tallet er det skjedd store endringer i Norge. Den gang var far i større grad familiens hovedforsørger og mor var oftere hjemmевærende med ansvar for hus og barn. Nå er toforsørgerfamilien, med både mor og far i arbeid, den dominerende familieformen her i landet (Leira, 1991: 65). Etableringen av denne toforsørgerfamilien stiller store krav til velferdstaten og den familiepolitikken som føres, da både full sysselsetting og reproduksjon av befolkningen er to viktige hovedmål. I tillegg har Norge en offisiell målsetting om likestilling mellom kjønnene på alle livets arenaer.

Kvinnens inntog i arbeidslivet gir fødselspermisjonsordningen avgjørende betydning fordi kvinner både arbeider og føder barn. Tradisjonen for statlig regulering av disse forholdene strekker seg langt tilbake i tid, og Norges permisjonsordninger på dette feltet blir da også ofte omtalt som en av de beste og mest omfattende i verden (se for eksempel Brandth og Kvande, 2003: 16-17). Lovgivningen skal ikke bare gi rettigheter og plikter, men også oppmuntre til ønsket atferd. Dette vises tydelig i lovforandringen fra 1993 da fedrekvoten ble innført. Fedrekvoten reserverte den gang fire uker av permisjonstiden for barnets far. Hvis han ikke gjorde bruk av disse ukene, ville de i de fleste tilfeller falle bort. Fedrekvoten har senere blitt utvidet til å gjelde seks uker. Fra år 2000 fikk også fedre egen opptjeningsrett til den delen av fødselspermisjonen foreldrene kan dele seg imellom; foreldrepermisjonen. Faren er dermed ikke avhengig av morens rett for selv å kunne ta permisjon. De norske permisjonsordningene blir ofte omtalt som "kvinnevennlige" da de hjelper norske kvinner å kombinere lønnsarbeid og reproduksjonsarbeid. De norske velferdsordningene kan som vi ser til en viss grad også betegnes som "mannsvennlige", da fedre har utvidete rettigheter her til lands sammenliknet med

andre europeiske land. I denne sammenhengen er det på sin plass å spesielt nevne Sverige og deres permisjonslovgivning. Selv om Norge var det første landet som reserverte en fedrekvote, som faller bort hvis faren ikke gjør bruk av den, var Sverige betydelig tidligere ute med å kalle en stor del av permisjonstiden for "pappadager". Disse pappadagene skilte seg fra fedrekvotedagene ved at den svenske faren fritt kunne velge å overføre sine dager til moren og omvendt. Sverige har dermed på et mye tidligere tidspunkt sendt signaler om at moren og faren er like viktig og har et like stort ansvar ovenfor barnet og dets omsorgsbehov.

I de to landenes lovreform kommer tydelige ønsker om å forandre eksisterende praksis og styrke fedrenes rettigheter til syne, men de har bare til en viss grad klart å forandre familiearrangementene. Den norske fedrekvoten kan sies å være en suksess; 70-80 % av berettigete fedre benytter seg av disse ukene (Leira, 2002: 97). Muligheten til å dele foreldrepermisjonen er et tilbud som blir svært lite benyttet, og det er en kjensgjerning at moren fortsatt tar det meste av den totale permisjonstiden. Dette får konsekvenser for kvinner både i arbeidslivet og i familien.

Til tross for relativt godt utviklede fødselspermisjonsordninger, med fleksibilitet og valgmuligheter, velger de fleste nybakte foreldrepar høyst tradisjonelt når det gjelder uttak av foreldrepermisjon. Et interessant spørsmål er hvorfor vi i Norge, med formell likestilling, har et så skjevt uttak av foreldrepermisjon mellom kjønnene. Det er min antakelse at menn må øke sin deltakelse i fødselspermisjonen for at kvinner skal kunne delta i arbeidslivet på tilnærmet like premisser som menn. Ved bruk av lange fødselspermisjoner blir kvinner ofte sett på som ustabil arbeidskraft. Å få fedrene til å ta en større del av permisjonen, vil muligens føre til at fedre også blir betraktet som en forelder av arbeidslivet, og ikke utelukkende en arbeidstaker. Det er min antakelse at det vil gagne kvinner at menn også har ansvar på hjemmebane fordi det ikke bare er kvinner som da blir ansett som "usikker arbeidskraft". Det er dermed ikke bare et spørsmål om å få fedrene på banen for barnas skyld, men like mye for å forandre den eksisterende kjønnsstrukturen og realisere målet om likestilling. Kvinners og menns bruk av fødselspermisjon er derfor et viktig verktøy i arbeidet mot en likestilling av de to kjønnene. Det er dette som opptar meg i denne oppgaven, og fører meg frem til en formulering av et hovedspørsmål som vil følge oppgaven videre:

Hvorfor deler ikke flere foreldre på foreldrepermisjonen?

Etter fedrekvotens innføring kan Norge sies å ha en av de best utbygde velferdsordninger for foreldre i Europa. Full likestilling er målet for de stadige utvidelsene av permisjonsordningen. Kan det likevel være slik at Norges permisjonslovgivning, til tross for dens mye applauderte valgfrihet og fleksibilitet, har en utilsiktet virkning som fører dagens nye foreldrepar inn i tradisjonelle roller? Eller er det mødre som ikke vil gi slipp på det den norske sosiologen Borghild Godal i sin hovedfagsoppgave har kalt "sitt monopol på omsorg" (Godal, 1997: 3)? Kan det være fedrene som ikke finner det legitimt å være hjemmeværende en periode? Eller spiller arbeidsplass og økonomiske hensyn en avgjørende rolle når valget skal tas?

Opgaven vil omhandle fedres og mødres bruk av det norske regelverket. Jeg vil også se på det svenske regelverket for sammenligningens skyld. En slik sammenligning kan være nyttig for å klargjøre styrker og svakheter ved vårt eget lovverk.

Hovedspørsmålet er vitenskaplig interessant da det inkluderer aspekter ved likestilling mellom kjønnene, både hjemme og i arbeidslivet. Den skjeve permisjonsbruken fører til at kjønnssegregeringen blir reproduert og opprettholdt både når det gjelder det betalte og det ubetalte arbeidet (Leira, 2002: 104-105). Å øke fedrenes uttak av foreldrepermisjon vil ikke bare forandre relasjonen mellom far og barn, ved å gjøre fedrene til bedre og mer engasjerte fedre, like viktig er antagelsen at et økt uttak vil føre til en jevnere balanse mellom mann og kvinne i arbeidslivet og familielivet. Resultatet av dette vil høyst sannsynlig bli økt likestilling mellom kjønnene. Mitt hovedspørsmål er følgelig betydningsfullt nettopp fordi et skjevt uttak av fødselspermisjon også berører mødrene og fedrene på andre sentrale arenaer. Å belyse hvorfor foreldre fremdeles deler permisjonen så tradisjonelt kan være med på å endre relasjonene, noe som igjen kan føre til en styrking av kvinners muligheter i livet. Hvis kvinner får styrket sin arbeidslivstilknytning, vil de også stå sterkere på andre viktige samfunnsområder og privat. Mitt hovedtema berører dermed kvinner med arbeid og små barn, men griper også videre og berører kvinner generelt og maktbalansen mellom de to kjønn. Hovedspørsmålet er dermed ikke bare vitenskapelig interessant, men også interessant for verden utenfor.

Fedres relativt lave uttak betyr likevel ikke at dette er et fenomen uten noe endring. Menn tar ut mer permisjon nå enn tidligere. Dette må naturligvis sees i sammenheng med utvidelsene av permisjonsordningene og endringer i samfunnet generelt. Kvinners og menns tanker og handlinger er forandelige og forandret, noe

som kommer til syne i menns økende permisjonsbruk og ønsket om å ta del i sitt barns oppvekst. Det er allikevel et faktum at permisjonsmulighetene utvides raskere enn hva fedrenes bruk gjør. Dette er derfor et område med et endringspotensial, noe jeg mener er ønskelig ut fra et likestillingsperspektiv.

For å belyse mitt hovedspørsmål har jeg intervjuet seks foreldrepar som alle har barn under to år. Parene har det til felles at deres barn var både ønsket og friske. Jeg har valgt å intervjuer både moren og faren i hvert foreldrepar. De ble intervjuet hver for seg.

1.2 Likestilling

Å belyse bruken av foreldrepermisjonen er viktig ut fra et ønske om endring i den eksisterende praksisen ved bruken av dette godet. Som sagt er det rimelig å anta at en jevnere deling av permisjonstiden vil føre til en mer fremtreden likestilling mellom kjønnene både hjemme og i arbeidslivet. Det er derfor nødvendig å klargjøre hva jeg legger i begrepet likestilling; hva skal likestilles og hvem skal likestilles? Likestilling retter seg mot kvinner og menn, de to kjønn skal stilles mer likt. Aller helst helt likt. Dette kan kanskje virke selvsagt, men viser seg å være problematisk når begrepet skal benyttes på et område som fødselspermisjon. På dette området er mannen og kvinnen relativt ulike. Det er kvinnen som går gravid, gjør fødselsarbeidet og ammer barnet. Det er hennes kropp som får de tyngste påkjenningene. Tone Schou Wetlesen hevder en total likestilling ikke er noe ønskelig da det vil usynliggjøre de biologiske ulikhetene slik at kvinner ikke blir integrert i samfunnet på egne premisser (Wetlesen, 1997: 236). Denne argumentasjonen tar utgangspunkt i at kvinner befinner seg i en underordnet stilling i forhold til menn. Å jobbe for likestilling vil da si å gjøre kvinnen lik mannen på hans premisser, bruke ham som mal. Hun vil i stedet ha en radikal likestilling hvor kvinner skal være med å utforme en ny samfunnsordning, i stedet for å kjempe for like muligheter innenfor den eksisterende.

Et foreldreskap har både en biologisk og en sosialt konstruert side. Det som imidlertid er viktig er hvilken vekt du legger de to. Det biologiske er relativt uforanderlig og deterministisk, mens det som er sosialt konstruert har et langt sterkere iboende endringspotensial. Zillah Eisenstein skiller derfor mellom de to begrepene biologisk og politisk moderskap (Leira, 1991: 62). Det biologiske moderskapet består av graviditet, fødsel og amming. I det politiske moderskapet

ligger muligheten for å eliminere de eksisterende kjønnsforskjellene da dette er praksiser som kan forandres.

I denne oppgaven vil likestilling vise til målsetningen om at kvinner og menn så langt som mulig gis like muligheter til å utøve sitt foreldreskap samt like muligheter på arbeidsplassen, noe som legger stort press på permisjonsordningens utforming. Denne definisjonen er hentet fra Elisabeth Vigerust (1998: 47). Det er etter mitt skjønn en god definisjon da den fokuserer på viktige arenaer som arbeidslivet og mulighetene til et likestilt foreldreskap.

1.3 Oppgavens oppbygging

Etter denne innledende del følger ytterligere seks kapitler. I det neste kapitlet vil jeg først redegjøre for gjeldende permisjonsregler i Norge. Deretter gir jeg en presentasjon av det svenske regelverket som en kontrast til det norske. Til slutt blir de historiske endringene som har funnet sted i fødselspermisjonsordningene belyst. Her vil viktige lovendringer og begrunnelsene for disse bli synliggjort. I kapittel 3 presenteres de teoretiske innfallvinklene oppgaven bygger på. Dette gjør jeg ved å redegjøre for et utvalg relevante studier på feltet. Oppgavens teoretiske ståsted er inspirert av disse studiene, så teoretiske rammer og viktige begreper blir presentert her. Kapittel 4 tar for seg datagrunnlaget og metodevalget. Oppgavens analyse har jeg valgt å dele inn i tre kapitler. Kapittel 5 omhandler i sin helhet fedre og farskap. Utdrag fra intervjuene blir bruk for å vise hva mine mannlige informanter synes om permisjonsordningene og forhandlingene hjemme. Kapittel 6 er på tilsvarende måte viet mødrene. Her får de fortelle sine historier om arbeid, familie og forhandlinger om permisjon. Disse to kapitlene danner utgangspunkt for kapittel 7. Her vil jeg sammenlikne mødrene og fedrene og deres begrunnelser og tanker omkring permisjonsfordelingen. I dette kapitlet vil også oppgavens ulike resonnementer knyttes sammen og lede frem til en konklusjon.

Kapittel 2

2.1 Dagens regelverk, historikk og utviklingstrekk

Norge og Sverige behandles i mye foreliggende litteratur som to relativt identiske velferdsstater med like godt utbygde rettigheter for nybakte foreldre (eks. Esping-Andersen, 1999). Jeg vil her vise at det ikke er tilfellet når det kommer til fødselspermisjonsordninger. Ved å inkludere det svenske systemet, og sammenlikne det med det norske, vil jeg kunne løfte frem det særegne ved vårt system. Dette er interessant da Norge i en komparativ kontekst ofte blir fremstilt som en "kvinnevennlig" velferdsstat med en godt utbygd permisjonsordning som gjør det lettere for kvinner å kombinere arbeid og familie (Eks. Hernes, 1987).

Å følge permisjonsordningen tilbake i tid gir mulighet til en dypere forståelse av det sosiale klimaet de ulike reformene er lagd under, samt å belyse foranledningen til noen av dagens ordninger. De historiske utviklingstrekkene er viktige, fordi det er på bakgrunn av historien vi kan forstå det som hender i dag. Dagens gjeldende regelverk er også av stor betydning da permisjonsreglene både gir rettigheter og plikter samtidig som de oppmuntrer til bestemte handlinger. Permisjonsreglene for utbetaling av fødselspenger er derfor en av de strukturelle føringene foreldre må forholde seg til når de skal forhandle seg imellom om permisjon. Min fremstilling på dette punkt er på ingen måte uttømmende, og jeg har ingen intensjon om å fremstille alle utviklingstrekk og regler på dette området. Fremstillingen må heller betraktes som en oversikt over de hovedpunktene som er mest sentrale for denne oppgaven.

2.2 Foreldreskap

Lovverket skaper betingelser for utøving av foreldreskap, da bestemmelsene regulerer hvem som har krav på permisjon, hvor lenge en kan ha permisjon, og hvor mye kompensasjon en har krav på. Med foreldreskap menes her noe mer enn bare det å være en forelder for barnet sitt. Begrepet vil her bli benyttet i overensstemmelse med Kaul og Brandths forståelse; foreldreskap innebærer at begge foreldrene sørger for både barnets omsorg og forsørgelse (Kaul og Brandth, 1988: 16). Et samarbeidende foreldreskap innebærer aktiv ansvarstagende av begge foreldrene og kan dermed være med å endre den kjønnede arbeidsdelingen ved å trekke kvinner til arbeidslivet og menn til omsorgsarbeidet. Begrepet forutsetter en utjevning av tradisjonelle roller, og innebærer en samkjøring av foreldrenes roller i

hjemmet og i arbeidslivet. En forutsetning for et samarbeidende foreldreskap vil være et regelverk som anerkjenner kvinner og menn på lik linje, som både forsørgere og omsørgere. Landets permisjonsordninger vil dermed ha avgjørende betydning for foreldrenes mulighet til å utøve sitt foreldreskap. Som vi skal se gir Norge og Sverige i ulik grad muligheten til å praktisere foreldreskapet.

2.3 Gjeldende regler for utbetaling av fødselspenger i Norge

Folketrygdloven avgjør hvem som har krav på stønad under permisjonstiden, hvor stor stønad som gis og hvor lenge stønaden gis (NOU 1996: 13 s. 144). En sentral betingelse for å ha krav på stønad er inntekt fra lønnsarbeid. Du må ha vært yrkesaktiv i pensjonsgivende inntekt i Norge i minimum seks av de siste ti månedene (NOU 1995: 27 s. 21). Det foreligger ikke krav om at du bor i Norge, kun har arbeidsforhold her. Foruten inntektsgivende arbeid er retten til å motta støtte betinget av at personen faktisk har omsorg for barnet. De som ikke har opparbeidet rett gjennom yrkesarbeid har krav på en engangsstønad som i 2006 utgjør 33584 kroner per barn. Denne stønaden utbetales en gang og er lik for alle.

Den totale fødselspengeperioden strekker seg over 44 eller 54 uker, avhengig om du velger 100 prosent eller 80 prosent lønnskompensasjon. Valget du tar følger deg hele permisjonstiden. Tre uker før fødselen og seks uker etter er forbeholdt moren. Faren har krav på pappapermisjon i to uker etter fødselen, men da uten lønnskompensasjon. På mange arbeidsplasser er det likevel vanlig å utbetale lønn i de to ukene, dette gjelder særlig for fedre i offentlig sektor. I tillegg har faren fedrekvoten som fra 1. juli 2006 utgjør seks uker av den totale fødselspengeperioden. Benytter han seg ikke av denne permisjonen vil den falle bort, og seks uker er tapt av den totale tiden. Fedrekvoten kan normalt ikke overføres til moren uten at det foreligger spesielle grunner for det. Dette praktiseres strengt. Faren får lønn i overensstemmelse med eget lønnsnivå. Imidlertid er han avhengig av morens yrkesdeltagelse før fødselen. Moren må ha arbeidet i minst 50 prosent stilling for at faren skal ha rett til fedrekvote. Fars rett til fedrekvoten er dermed en avledet rett; han er avhengig av morens tilpassninger før fødselen.

Permisjonene som til nå er omtalt er eksklusive rettigheter reservert for hver av foreldrene. En delt rett foreldrene har er "foreldrepermisjonen". Navnet kommer av at foreldrene er rettighetshavere sammen (Vigerust, 1998: 151). Denne permisjonen består av de gjenstående 29 eller 39 ukene, avhengig av om man har valgt 100

prosent eller 80 prosent dekningsgrad. Denne perioden kan deles etter eget ønske. Det den ene forelderen tar ut, mister den andre. Også her er det visse begrensninger når det gjelder farens rett. Siden 1. juli 2000 har faren egen opptjeningsrett, slik at han har krav på fødselspenger også når moren ikke har opptjent rett. Dette gagnar for eksempel par der moren har studert og dermed bare har krav på engangsstønad. For at faren skal få utbetalt fødselspenger etter egen opptjening må det imidlertid foreligge et omsorgsbehov. Faren vil ikke ha krav på fødselspenger dersom moren samtidig er hjemme og tar seg av barnet. Det vil i praksis si at moren må gå ut i arbeid eller ta offentlig utdanning på heltid, eventuelt en kombinasjon av disse to, som til sammen utgjør heltid. Faren får også rett til fødselspenger dersom moren på grunn av sykdom, skade eller innleggelse på helseinstitusjon ikke kan ta seg av barnet (St.prp. nr. 1 (2003-2004): 202). Reglene bygger på eneomsorgsprinsippet, som bare gir en av foreldrene rett til å være hjemme (Vigerust, 1998: 152). Farens rett er dermed avhengig av om moren gir omsorg eller ikke. Noe ved denne lovendringen kan sies å være et steg i riktig retning når det gjelder et likestilt foreldreskap da fedrene har rett til opptjening på egen hånd. Allikevel har loven visse tradisjonelle etterslep. I Stortingsmelding nr 29 står det følgende angående kravet om omsorgsbehov:

”Vilkåret om at det må foreligge et omsorgsbehov etter fødselen for at far skal ha rett til fødselspenger, bygger på at mor anses som den primære omsorgsperson. For mor gjelder ikke tilsvarende krav” (St.meld. nr 29 (2002-2003) s. 38).

Mødre anses dermed for å være den primære omsorgspersonen av de to foreldrene. Dette innebærer en forskjellsbehandling av foreldrene i lovteksten, og mor anses som den mest kapable til å sørge for omsorgen til barnet. Permisjonsreglene som gjelder far gir han dårligere rettigheter sammenliknet med lignende rettigheter i arbeidslivet (Kaul, 1996: 235).

Fødselspengene beregnes etter inntekten til den av foreldrene som har permisjon. Det gis kompensasjon begrenset oppad til seks ganger folketrygdens grunnbeløp - 6G. Fra 1. mai 2006 har grunnbeløpet utgjort 62 892 kroner. Noen arbeidsplasser har ordninger som sikrer arbeidstakeren full lønnsdekning ved at arbeidsgiveren dekker beløpet fra 6G og opp til den vanlige lønnen.

Dette er hovedpunktene i regelverket som har interesse for mitt forskningsspørsmål. Nedenfor følger en oppsummering av de ulike permisjonene. Disse begrepene vil bli benyttet i hele oppgaven. Svenske begreper vil etter beste evne bli oversatt til norsk for gjøre en sammenlikning så enkel og oversiktlig som mulig.

Oversikt over de viktigste begrepene i den norske permisjonsordningen

- Mors permisjoner: *Svangerskapspermisjon* og *barselpermisjon* er betegnelsen på de tre obligatoriske ukene før fødselen og de seks ukene etter. Forbeholdt mor.
 - Fars permisjoner: Far har krav på to ukers ulønnet *pappapermisjon* etter fødselen. Videre har han krav på *fedrekvoten* som er seks uker lang. Disse permisjonene kan kun tas av barnets far.
 - Permisjon som mor og far kan dele mellom seg: Denne delen kalles *foreldrepermisjon*. Denne permisjonen består av de resterende 29 eller 39 uker som ikke er spesielt reservert for en av foreldrene. Det den ene forelderen tar ut, mister den andre.
 - Andre begreper: *Fødselspermisjon* er betegnelsen på den totale perioden med fødselspenger. Videre vil *omsorgspermisjon* her virke som et samlebegrep på alle de ulike permisjonstypene.
- (Brandth og Kvande, 2003: 65).

2.4 Sveriges nåværende regelverk

Bor og arbeider du i Sverige har du krav på föräldraförsäkring, det vil si kompensasjon ved fødselspermisjon. Både bosetning og arbeid er en forutsetning for permisjonsstønad i Sverige. Forsikringen er todelt og gir deg rett til å være hjemme når barnet er lite, og videre når barnet er sykt. Permisjonsperioden utgjør høyst 480 dager. Disse dagene kan fordeles ut til og med den dagen barnet fyller åtte år, men ikke mer enn tre stønadsperioder i året. I tid er den svenske lovgivningen meget fleksibel og foreldrene står fritt til å avgjøre når de vil ta ut sin permisjon. Den

svenske lovgivningen er individuell og lik i det den fordeler dagene likt mellom foreldrene, det vil si 240 dager hver. Hvis den ene forelderen vil gi noen av sine dager til den andre, må dette meldes skriftlig til den svenske forsikringskassen. Ikke alle dagene kan skrives over på den andre. De såkalte mamma- og pappadagene utgjør 60 dager hver og kan ikke skrives over til den andre. Den første mamma- og pappamåneden ble innført i 1995, og videre utvidet til to måneder i 2002. Dette er to måneder spesielt reservert de respektive foreldrene. I de første 390 fødselspengedagene gis det en lønnskompensasjon tilsvarende 80 prosent av vanlig lønn, men med et tak på 606 kroner per dag før skatt (SOU 2003. 36 s. 33). De resterende 90 dagene er "lavnivådager" som tilgodeser foreldrene med 60 kroner per dag (Bekkengen, 2002: 217).

I tillegg har faren krav på 10 dager med permisjon i forbindelse med barnets fødsel. Disse dagene kan tas ut frem til og med 60 dager etter at barnet har kommet hjem fra sykehuset. Denne permisjonen er lønnet og far får pengene selv om moren også er hjemme de dagene det gjelder. Eneomsorgsprinsippet, som står sterkt i Norge, har ikke samme feste i Sverige da det i disse 10 dagene gis kompensasjon både til far og mor. I den svenske lovteksten er en likedeling "normalen", avvik fra denne likedelingen må meldes. Dette sender signaler om begge foreldres ansvar for å være hjemme med sitt barn. Det gjelder også ordlyden i den svenske lovteksten. Der Norge har valgt å benytte seg av samlebegrepet "fødselspermisjon" har Sverige i stedet valgt betegnelsen "foreldreforsikring" for sin permisjonsordning.

2.5 Historiske utviklingstrekk og begrunnelser

Allerede i 1909 fantes det bestemmelser om barselpenger i forbindelse med fødsel i Norge (NOU 1996: 13 s. 142). Arbeidende kvinner måtte ha seks uker fri etter en fødsel, og det syntes dermed rimelig at de også burde få en viss lønnskompensasjon under denne tiden. Begrunnelsen for dette lovvedtaket var vern av kvinners og barns helse samt et ønske om å redusere spedbarnsdødeligheten (Brandth og Kvande, 2003: 62). I 1915 ble denne permisjonen utvidet til åtte uker. Hjemmeværende kvinner ble på samme tid innvilget stønad på en krone dagen. Bakgrunnen for dette var å forhindre forskjellsbehandling av arbeidende og hjemmeværende kvinner (Sørskår, 1990: 191-192). Dette var permisjoner som eksklusivt vendte seg til mødrene. Fedrene hadde ingen tilsvarende rettigheter i forbindelse med farskapet. I 1946 blir den betalte permisjonstiden utvidet til 12 uker

og i 1976 skjer det en ny utvidelse til 18 uker. Denne gangen var begrunnelsen likestilling, men ikke mellom kjønnene. Ønsket om likestilling gjaldt utearbeidende og hjemmearbeidende mødre. Samtidig ble fortsatt utvidelsen begrunnet ut fra ønsket om å verne mor og barns helse (Sørskår, 1990: 194).

I 1973 forandret Sverige ordlyden i sin lovgivning om fødselspermisjon. Permisjonen var ikke lenger en moderskapspermisjon, men ble til en foreldrepermisjon og fikk navnet föräldraförsäkring (Sørskår, 1990: 193). Denne forandringen ble begrunnet ut fra ønsket om økt likestilling mellom foreldrene, hvor moren skulle få bedre muligheter til å arbeide, og hvor faren også skulle få mulighet til å ta mer ansvar for barneomsorgen. Hovedmålet med denne endringen var likestilling av mødre og fedre. Sverige viste med dette et ønske om å ta yrkesaktive mødre på alvor, dels for å sikre reproduksjonen, men også ut fra ønsket om et mer likstilt foreldreskap. Sverige var med dette tidligere ute med permisjonsordninger som vendte seg til fedrene enn det Norge var. Norge fulgte opp noen år senere ved å gi fedrene rett til to ukers pappapermisjon og muligheter til å dele foreldrepermisjonen med moren. Dette skjedde i 1978 (Brandth og Kvande, 2003: 63).

Norge fortsatte med utvidelser av fødselspermisjonen på 1980 tallet. I 1987 ble perioden utvidet til 20 uker. Begrunnelsene denne gangen var både helsemessige (Sørskår, 1990: 195), samt et ønske om å gi foreldrene en likeverdig mulighet til å gi omsorg (Brandth og Kvande, 2003:63). Samtidig som Norges utvidelser stadig ble begrunnet ut fra ønsket om å sikre mor og barns helse, pågikk det på 1980 tallet en stadig debatt vedrørende likestilling i Sverige. Det politiske hovedmålet med permisjonsordningene ble satt på dagsordenen. Sverige ønsket å bryte den kjønnsbestemte arbeidsdelingen og veien å gå var gjennom fødselspermisjonsordningene, mente de.

I 1993 innførte Norge fedrekvoten, fire uker reservert spesielt for fedrene. I tillegg til å skulle sikre menn tid med sine barn, skulle også fedrekvoten påvirke fordelingen av hele foreldrepermisjonen. Fedrekvoten ble raskt en suksess ved at de aller fleste fedre gjorde bruk av den. I 2005 ble fedrekvoten utvidet til fem uker og videre til å gjelde seks uker fra 1. juli 2006.

En hovedforskjell som trer frem er Norges vekt på helseargumentet i sine begrunnelser for de ulike utvidelsene i permisjonstidens lengde. Samtidig har helseargumentet nærmest vært fraværende i Sverige. Sverige har hele veien vært

bredere i sine målorienterte begrunnelser; de vil nå sitt overordnede mål som er likestilling. Dette kommer også til syne i begrunnelsene for å kvotere tid spesielt til fedrene. I Sverige er pappadagene igjen begrunnet ut fra ønsket om likestilling, mens Norges fedrekvote begrunnes hovedsakelig ut fra fedrenes behov for tid med sitt barn (Sørskår, 1990: 203).

Ut fra denne gjennomgangen trer det fram tydelige ulikheter i begrunnelsene for permisjonsreglenes utvidelser som har funnet sted i løpet av 1900-tallet. Mens Sverige har hatt likestilling som sitt overordnede mål under utviklingen og fornyingen av sin permisjonsordning i de senere tiår, har Norge i større grad betraktet permisjonen som en rettighet som skal beskytte barneomsorgen. Å si at Norge ikke har vært målorientert medfører ikke riktighet da helse også må sies å være et mål. Fødselspermisjonsordningen har hos oss likevel blitt betraktet mer som en rettighet gitt til småbarnsforeldre løsrevet fra noe overordnet politisk mål, annet enn helse. Familien blir i Norge sett på som noe mer privat og man er mer tilbakeholdne med lovbestemmelser som fører til utvidet inngripen i den private sfære. Selv om likestilling også blir nevnt som et ønske, har hovedbegrunnelsene til permisjonsutvidelsene konsentrert seg om helse og vern av mor og barn. Fedrekvoten representerte i så måte noe nytt da hensynet til faren stod i fokus. Hensynet til barnas beste har alltid vært sentralt både i Norges og Sveriges begrunnelser (Sørskår, 1990: 198-199). Der Norge har benyttet lovteksten til å angi rettigheter og plikter for småbarnsforeldre, har Sverige benyttet sin foreldreforsikring som et verktøy for å endre rammebetingelsene for foreldreskapet. De har trodd på muligheten for å oppnå sosial endring gjennom lovendring.

En mulig årsak til Sveriges vektlegging av likestilling som målsetting med permisjonsordningen var landets økende behov for arbeidskraft på den tiden permisjonsordningen fikk sin utforming (Leira, 2002: 20-21). Kvinnen ble ansett for å være en uutnyttet reserve for arbeidsmarkedet. For at denne ressursen skulle kunne utnyttes var det viktig med en forandring i organiseringen av arbeid i hjemmet og lønnsarbeidet. Permisjonsordningene måtte bygges ut, men også utbygging av barnehager stod sentralt i arbeidet med å få flest mulig svenske kvinner ut i arbeidslivet (Leira, 2002: 21). I Norge var det politiske klimaet et annet og ønsket om å få kvinnene ut i arbeid var ikke like stort. Leira hevder i tråd med dette at mødres yrkesaktivitet har vært mer omstridt i Norge enn ellers i Europa (Leira, 1996: 227). Den norske permisjonsordningen ble skapt under andre politiske forutsetninger enn

den svenske, noe som kan være med på å forklare de ulike målsetningene vi finner i dag.

2.6 Svakheter ved dagens norske ordning

Etter mange år med stadige utvidelser og forbedringer kan Norge i dag påberope seg et fødselspermisjonssystem som ligger langt over gjennomsnittet i Europa. Til tross for dette er det flere svakheter i lovverket som kan få uheldige likestillingsrelaterte konsekvenser.

Utviklingen fra å være en stønadsordning for moren, til å bli en ordning begge foreldre kan benytte seg av, gir et bilde av et likestilt foreldreskap. Det er imidlertid visse sider ved ordningen som både kan invitere til og sementere et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Mor har fortsatt status som den primære omsorgsgiver. Dette trer tydelig frem når en ser på fars rettigheter, og også når vi sammenlikner den norske ordningen med den svenske. Til tross for fars reserverte fedrekvotetid og selvstendige opptjeningsrett i forbindelse med foreldrepermisjonen, er han helt avhengig av morens tilpassninger før og etter fødselen. Dette gjelder ikke for moren, som er, som vi så, helt uavhengig av hvordan faren velger å tilpasse seg.

Fedrekvoten åpner for første gang opp for muligheten til dobbeltomsorg, da begge foreldrene kan være hjemme sammen med barnet de seks ukene permisjonen varer (Pettersen, 2003: 2). Far er ikke avhengig av at mor må ut i arbeid for å få benyttet sin eksklusive rett. Imidlertid er faren avhengig av morens disposisjoner før fødselen. Hun må ha jobbet minimum 50 prosent stilling for at han skal kunne gjøre bruk av fedrekvoten. Denne regelen kan slå uheldig ut for mange par tatt i betraktning at deltidsarbeid er vanligere hos kvinner enn hos menn. Regelen er riktignok foreslått forandret, men dette har foreløpig ikke blitt gjort (St.meld. nr. 29 (2002-2003): 39).

For foreldrepermisjonen er gjeldene regel at faren har egen opptjeningsrett. Han er da ikke avhengig av morens disposisjoner før fødselen slik tilfelle er ved uttak av fedrekvoten. Ved foreldrepermisjonen er han i stedet avhengig av hennes tilpassninger etter fødselen. Som tidligere nevnt må moren ut i arbeid eller studier for at faren skal kunne benytte seg av sin selvstendige opptjeningsrett. Jobber moren bare deltid, blir farens rett til fødselspenger redusert tilsvarende. Det er dermed klart at det er avgjørende for fars rett hva moren gjør etter fødselen. For mor finnes det ikke tilsvarende krav. Faren er i mange tilfeller bundet av morens valg. Det

harmonerer dårlig med synet på Norge som et likestilt land. I stedet kan det være med på å opprettholde den tradisjonelle kjønnete arbeidsdelingen da signaler sendes om at moren er den viktigste omsorgsgiveren. Som vist tidligere regnes moren som den primære omsorgspersonen også i lovteksten.

Etter denne gjennomgangen er det riktig å si at Norge og Sverige ikke er to identiske velferdstater når det gjelder fødselspermisjon og målet med den. Der Sverige har et klart mål om likestilling, betrakter Norge permisjonen mer som kun en rettighet, med et uttalt mål om å sikre god helse. Sverige betrakter selvfølgelig også permisjonsordningen som en rettighet gitt til foreldrene, men skiller seg fra Norge ved å ha et klart politisk hovedmål i tillegg. Begge ordningene ligger godt over gjennomsnittet i Europa, med den svenske lovgivningen langt foran de andre EU landene (Sørskår, 1990: 186). De to regelverkene fører i sin tur til forskjellige muligheter til å utøve foreldreskap. Sveriges politiske målsetting om likestilling har faktisk ført til et likestilt regelverk der både mor og far gis mulighet til å kombinere arbeid og familie på en tilfredstillende måte. Norges permisjonsordning er god sammenliknet med de fleste andre land, men resulterer i et syn på familien som noe privat og antyder en større uvilje mot inngripen hvis man sammenlikner med Sveriges tilnærming.

2.7 Konklusjon

Norge blir i litteraturen ofte omtalt som en "kvinnevennlig" stat på grunn av de gode permisjonsordningene i landet. Jeg har prøvd å løfte frem det som er særegent ved det norske regelverket. Vårt regelverk er godt, og bedre enn veldig mange andre land, men når vi måler oss med Sverige, som kan sies å være "best i klassen", ser vi at Norges regelverk ikke fullt kan måle seg med det svenske. Til tross for sjenerøs familiepolitikk og gode fødselspermisjonsordninger har Norge ennå ett stykke igjen før lovverket legger opp til et likestilt foreldreskap.

Kapittel 3

3.1 Teoretiske innfallsvinkler

Eksisterende studier om fødselspermisjon og bruken av dette godet har inspirert meg i arbeidet med min egen undersøkelse. Disse studiene er ikke bare relevante for min problemstilling, men benytter seg av teoretiske innfallsvinkler jeg også velger å ta utgangspunkt i. Ved å presentere de tre studiene plasserer jeg samtidig oppgaven i en større teoretisk sammenheng. I tillegg til inspirasjonen fra disse arbeidene vil jeg redegjøre for begrepet ambivalens som jeg har nytte av i min analyse.

Berit Brandth og Elin Kvande har gjennomført en studie basert på forskningsmateriale fra Trondheim og Orkdal kommune fra perioden 1994-1995 (Brandth og Kvande, 2003). Studien ble gjennomført etter at Norge hadde innført fedrekvoten og belyser hva denne reformen har betydd for norske fedres omsorgspraksis. Deres hovedfokus er på fedre og hva som påvirker dagens farskapspraksiser og fedres forhold til omsorgen for sine barn. Det empiriske materialet omfatter både spørreskjema fra i overkant 1000 personer, i tillegg til intervjudata fra 30 foreldrepar.

Forskernes hovedfunn er at det eksisterer sosiale forskjeller i fedrenes bruk av både fedrekvote og foreldrepermisjon. Jo høyere utdanning, lønn og stillingsnivå mødrene og fedrene har, desto flere fedre er det som benytter seg av permisjonene. Disse resultatene er i overensstemmelse med deres tidligere forskning hvor de fant at høystatuspar i større grad delte foreldrepermisjonen enn andre par (Brandth og Kvande, 1992). Videre fant de at fedre i offentlig sektor tar lenger permisjon enn fedre i privat sektor. Dette tror de i stor grad skyldes at offentlig sektor ofte har en høy andel kvinner og derfor er mer kvinnevennlige arbeidsplasser, noe som igjen fører til at det er enklere for fedre å ta ut lang permisjon fordi det er en sektor som er vant til lange permisjoner fra sine ansatte.

Etter å ha samlet inn tall om permisjonsfordeling og yrkestilknytning fra det kvantitative materialet startet de å intervju 30 informantpar for å få en dypere forståelse av hvorfor foreldrene fordelte permisjonen slik de gjorde. Ved å kombinere kvantitative og kvalitative data håpet de å få et klarere bilde av temaet fedre og permisjon. Intervjuene skulle være med på å tydeliggjøre hvordan mødre og fedre diskuterer og begrunner sine valg i forbindelse med permisjon. De benyttet seg av diskursanalyse av intervjumaterialet. De ville synliggjøre hvilke diskurser foreldrene

trekker på og videre hvilke diskurser som blir retningsgivende for permisjonsvalget. Mødre og fedre trekker i følge forfatterne ofte på ulike diskurser og formulerer seg ulikt, noe som gjør at forhandlingene blir kjønnede samtaler (Brandth og Kvande, 2003: 82). Diskusjoner og forhandlinger er derfor ofte en forutsetning for at foreldrene skal komme frem til en løsning, noe som gjør forhandlingene til en refleksiv prosess.

Brandth og Kvande identifiserte en mengde ulike diskurser hos de 30 foreldreparene. Noen av de mest fremtredende diskursene var for eksempel lønnsomhetsdiskursen, likestillingsdiskursen, forsørgerdiskursen og moderskapsdiskursen (Brandth og Kvande, 2003: kap 4). For noen foreldrepar var visse faktorer så dominerende at ingen diskusjon var nødvendig. Dette gjaldt for eksempel par hvor permisjonsordningene i samspill med foreldrenes ulike inntekt gjorde at det fikk store økonomiske konsekvenser hvis faren skulle ta ut en lang permisjon. Disse parene karakteriseres av en stor forskjell i inntekt mellom kvinnen og mannen. Når fedrene tjener godt over Folketrygdens 6G og mødrene mindre enn dette taket, vil det være mest økonomisk lønnsomt at mødrene er hjemme i permisjon og fedrene er i arbeid for å opprettholde familieøkonomien. For parene dette gjaldt var det sjeldent noen diskusjon omkring fordelingen, foreldrene var enige om fordelingen ut fra hva som var økonomisk mest lønnsomt. Andre par trakk på lønnsomhetsdiskursen og begrunnet fordelingen med et tap av inntekt. Disse parene hadde ofte ikke sjekket hvor mye de i realiteten ville tape, eller om de ville tape noe i det hele tatt på om faren tok ut en større del (Brandth og Kvande, 2003: 94).

Brandth og Kvande eksemplifiserer de ulike diskursene med typiske par de har intervjuet. Ut fra disse parene ser man at likestillingsdiskursen i stor grad benyttes av par som på flere områder allerede er likestilt, for eksempel i forhold til arbeidslivet. De finner at disse parene har høy utdanning med relativt like jobber og lik inntekt, noe som gjør at de betrakter seg som likestilte og synes det er viktig at de deler permisjonen mellom seg. Fedrene i disse likestilte parene har klare ønsker om å være hjemme, noe som også er med på å avgjøre hvordan fordelingen blir. Den nærværende far er sentral i likestillingsdiskursen.

Moderskapsdiskursen, eller diskursen om den gode mor, er også en fremtredende diskurs for mange par. Fortsatt karakteriseres en god mor til en viss grad av lengden hun er hjemme med sine barn i permisjon. Mange synes det er mer "naturlig" at mor er hjemme enn far. Diskursen om den gode mor kom til syne i

Brandth og Kvandes materiale i forbindelse med tidspunktet det var passende for mor å vende tilbake til arbeidslivet (Brandth og Kvande, 2003: 87). For mange var det vanskelig å dele permisjonen med faren fordi de selv følte de burde være hjemme å ta seg av barnet. Det er jo også vanligst at mødrene er lenge hjemme. Å skulle være hjemme i 6 måneder for så å gå ut i arbeidslivet var for mange vanskelig. Dette var tydelig i Brandth og Kvandes materiale da de identifiserte diskursen om den gode mor hos flere av sine informanter.

Moderskapsdiskursen lignet noe på en annen diskurs de fant under analysen av intervjumaterialet. Forsørgerdiskursen, med far som hovedforsørger og mor med ansvar for hus og barnestell, bygger på antagelsen om den komplementære familien (Brandth og Kvande, 2003: 79). Denne diskursen eksemplifiseres av et par hvor begge har lav utdanning og kvinnen i tillegg har svak arbeidslivstilknytning. Fars gode tilknytning til arbeidslivet gjør at han har høyere lønn enn mor har. I disse tilfellene blir det heller ikke så mye diskusjon eller forhandlinger da moren og faren begge synes det er "naturlig" at mor går hjemme hele permisjonstiden. Det er hun som i deres øyne er den som har ansvar for livet i hjemmet og han som har ansvar for forsørgingen.

Oftest gjør parene bruk av flere ulike diskurser i en forhandlingssituasjon og kvinner og menns diskurser skiller seg også fra hverandre. Hvilken diskurs som vinner frem avhenger av faktorer som for eksempel mannens og kvinnens utdanningsnivå og tilknytning til arbeidslivet. Det viser forfatterne i eksempelet med forsørgerdiskursen. Her er det "naturlig" at mor er hjemme hele permisjonen, men samtidig trekker de også på en lønnsomhetsdiskurs da det er far som har sterkest arbeidslivstilknytning og dermed høyest lønn. Slik sett er det ofte flere diskurser som er operative under en forhandling, noe som kan føre til en reforhandling av moderskapet og farskapet og sette det tradisjonelle i bevegelse. De mangeartede moderskaps- og farskapspraksisene som finnes skyldes blant annet de ulike forholdene innad i de mange foreldreparene. Hvordan parene forholder seg til hverandre og til sitt arbeid, vil være en del av konteksten hvor også permisjonsordningen er sentral.

Forfatterne tar dessuten for seg karakteristikk ved fars arbeidssituasjon. De fremholder at menns arbeid i større grad har grenseløse trekk ved seg (Brandth og Kvande, 2003: 200). Dette innebærer et krav om fleksibilitet når det kommer til tid å bruke på arbeidet for fedrene. Overtid og stort ansvar på jobben gir fedrene mindre

tid til å bruke på hjem og familie. Denne grenseløsheten rammer ikke kvinnene i like stor utstrekning da arbeidsmarkedet til en viss grad er kjønnsdelt, med flest menn i ledende stillinger. Forfatterens hovedkonklusjon blir derfor at farskapet trenger hjelp til å sette grenser overfor arbeidslivet, og at det bør gjøres ved å reservere en større del av permisjonen spesielt for fedrene. I praksis foreslås det å utvide fedrekvoten slik at ennå flere uker går tapt hvis ikke fedrene benytter dem. Ved å lovfeste flere uker gis et bedre utgangspunkt i forhandlingene med arbeidslivet, noe som forhåpentlig vil gi fedrene mer tid til sine barn.

Brandth og Kvandes studie gir et godt bilde av de ulike utgangspunkt for forhandlinger forskjellige familier har. De synliggjør de ulike forhandlingskontekstene som kan være med å forklare hvorfor det finnes så mange ulike moderskaps- og farskapspraksiser. De tar utgangspunkt i permisjonsreglene som et rammeverk og viser hvordan diskurser, arbeidsliv og kjønn virker sammen i forhandlingen om permisjonen. Diskursen om permisjonsforhandlinger må imidlertid ikke sammenliknes direkte med praksis. De diskursive hinder for fedrenes permisjonsuttak er ikke nødvendigvis like store i praksis som de er i tale. Det er en forskjell mellom tale og handling. Dette kan særlig sees når foreldre taler om de økonomiske grunnene til at fedrene ikke tar ut mer permisjon. Mange foreldrepar benytter lønnsomhetsdiskursen for å rettferdiggjøre sin fordeling uten at det økonomiske tapet hadde vært reelt hvis de hadde fordelt annerledes. Mange som trekker på denne diskursen har i realiteten ikke engang sjekket hvor stort et eventuelt lønnstap ville blitt. Diskrepansen mellom diskurs og praksis kan også sees i praten om problemene fedrene møter på arbeidsplassen hvis de ønsker å ta ut permisjon. Selv om noen fedre har støtt på problemer er det få som kan vise til konkrete problemer på sin arbeidsplass. Mange undersøker heller ikke mulighetene for å være ute i permisjon en lenger periode, men går ut fra at det ikke vil bli tatt godt imot av arbeidsgiver siden de er menn. Samtidig er det lite fokus på kvinners jobbrelevante problemer i en permisjonssituasjon. Vi må anta at det også for kvinner oppstår problemer forbundet med å være fraværende fra jobben opp til et år, men dette er det lite interesse for. Moderskapet er noe kvinnen ikke kan forhandle seg bort fra. Med dette er det ikke sagt at forfatterens diskursanalyse ikke gir interessante resultater, men at hinder og grunner for permisjon ikke nødvendigvis er like store i praksis som de er i talen. Deres konklusjoner vil bli sammenlignet med resultatene fra min egen undersøkelse i et senere kapittel.

Flere andre norske studier tar også for seg foreldrenes tilknytning til arbeidslivet og bruken av permisjonsordningene. Trude Lappegård benytter et kvantitativt materiale som inneholder i overkant av 180 000 barn og deres foreldre (Lappegård, 2003: 1). Studien baserer seg på registerdata fra Statistisk sentralbyrå og er analysert ved hjelp av en multivariat analyse. Hun finner at fars bruk av fødselspermisjon øker blant annet når mors inntekt og utdanning øker, jo mer likestilt far og mor er i inntekt, når den korteste permisjonen benyttes og når mor ikke jobber innenfor helse og sosial service (Lappegård, 2003: 3). Mødre og fedres forhandlinger om permisjon påvirkes dermed av utdanning, inntekt, arbeidsplass og lengden på den samlede permisjonen. Fars permisjonsuttak er også avhengig av egen posisjon på arbeidsmarkedet. Fedrene har et større uttak av fødselspermisjon når deres utdanning og inntekt øker, og når de jobber innenfor helse eller undervisningssektorene.

I tillegg til å forhandle med mor må fedrene også forhandle med sin arbeidsplass, fremholdes det (Lappegård, 2003: 4). Arbeidslivets arena preges i stor grad av tradisjonell tenking omkring permisjon og fedrenes bruk av dette godet, i følge Lappegård. Å ta ut lengre permisjon enn fedrekvotens reserverte uker kan derfor være problemfylt fordi arbeidsplassene er uvant med at fedre ønsker å være hjemme i en lengre permisjon. Fedrene må forhandle med sin arbeidsplass og argumentere for at permisjon både er noe de har krav på og noe de ønsker seg. På noen arbeidsplasser vil det være enklere å få gjennomslag for egne ønsker og krav. Et eksempel på dette er Lappegårds funn at fedre som jobber innenfor helse eller undervisningssektorene har et større uttak av foreldrepermisjon.

Lappegårds analyseresultater er i overensstemmelse med resultatene fra Brandth og Kvandes kvantitative analyse. Kvinners og menns arbeidslivstilknytning, inntekt og utdanning er viktige faktorer i en permisjonsforhandling. Problemet er imidlertid at analysen blir noe overfladisk da den ikke prøver å forklare hvordan kvinnens og mannens ulike posisjoner er medbestemmende for fordelingen av permisjonen. Kartlegging av hvilke menn som benytter permisjonsordningene er interessant nok, men sier ikke så mye om forhandlingene som har ført frem til den aktuelle fordelingen, noe som ville vært spennende.

Den svenske sosiologen Lisbeth Bekkengen ønsker derimot å synliggjøre mekanismene som ligger bak permisjonsfordelingen mellom svenske foreldre (Bekkengen, 2002). I sin doktorgradsavhandling intervjuet hun 31 foreldrepar, noen

rett før de fikk barn og andre etter at de hadde hatt permisjon. Hennes hovedspørsmål er hvorfor det fortsatt er en så skjev bruk av fødselspermisjon til tross for landets uttalte ønske og målsetning om likestilling på dette området. Hun skisserer fire hinder som ofte benyttes for å begrunne fedres korte permisjonstid (Bekkengen, 2002: 17-22). Disse fire er; tradisjonelle kjønnsroller, økonomiske årsaker, motstand på arbeidsplassen og kvinnen som ikke vil dele permisjonstiden. Disse begrunnelsene mener hun ikke stemmer i praksis. Tidligere i kapittelet var jeg inne på diskrepansen mellom diskurs og praksis. Bekkengen fremholder at disse fire populære forklaringene blir diskursivt benyttet for å forklare hvorfor man selv eller andre har fordelt permisjonen som man har gjort. I praksis er det for eksempel få par som taper mye på et jevnere permisjonsuttak, samtidig som det i familier hvor kvinnen har den høyeste inntekten ikke er vanlig at mannen tar hoveddelen av permisjonen for at de i fellesskap skal opprettholde den vanlige familieinntekten. I disse tilfellene gjelder ikke de økonomiske argumentene, men de blir ofte benyttet som forklaring når mannen er den med høyest inntekt. Som tidligere nevnt er det også få menn som har undersøkt muligheten for selv å være borte fra jobben i en lang periode. Det blir tatt for gitt at arbeidsgiver ikke vil synes dette er passende, men få menn har i realiteten verken undersøkt, eller hørt om noen som har fått problemer ved å være hjemme lenge. For kvinnene stiller dette seg annerledes da de må ha permisjon, de har ikke samme mulighet til å velge det bort. Fra disse eksemplene mener Bekkengen at de fire antatte hindrene for menns uttak ikke er reelle. De er mer populære diskurser enn virkelige praktiske hindringer.

Hun hevder derimot at forhandlinger om permisjon bare iverksettes hvis mannen selv vil det. Mødrene kan ikke forhandle seg bort fra moderskapet på samme måte som fedrene kan fra farskapet. Dette gjør at forhandlingen mellom kvinnen og mannen blir ujevn, med mannen som den overordnede og kvinnen den underordnede. En fordeling av permisjonen kommer i gang hvis mannen vil. Dette maktperspektivet innebærer at kvinnens og mannens forhandlinger ikke foregår mellom to likeverdige parter, noe som gjør det lett for mannen og få sin egen vilje gjennom. Denne skjevheten må vektlegges når man forklarer foreldrenes skjeve uttak mener hun. I tillegg til forhandlingene mellom mann og kvinne forhandles det også med arbeidslivet. Som ansatt er man underordnet i denne forhandlingen, til tross for at vi har regler som regulerer hva arbeidsgiver kan gjøre og hva som forventes av deg som arbeidstaker (Bekkengen, 2002: 164). Hun hevder at mannen

føler seg uerstattelig på jobb, mens det i hjemmet er noen som kan erstatte han (Bekkengen, 2002: 155). Kvinnen blir dermed underordnet i begge forhandlingssituasjonene, noe som fører til at mennene lettere kan sette sin egen vilje igjennom. For at forhandlinger skal finne sted må mannen ønske å ta sin del av ansvaret.

Menn med en barneorientert maskulinitet ønsker selv å være hjemme med sitt barn og åpner dermed opp for flere handlingsalternativer i forhandlingen med moren. Menn som ikke ønsker å være hjemme med sitt barn åpner ikke opp for noen forhandling, slik at det blir tatt for gitt at det er morens oppgave å ta hele permisjonen (Bekkengen, 2002: 164). Her blir mye av ansvaret for forhandlinger tillagt faren, han må selv være med å skape likestilling med barnets mor. Denne asymmetrien mellom kvinnen og mannen plasserer de i forskjellige tolkningsrammer slik at de forhandler på ulike vilkår når de diskuterer hvordan de skal ta ut permisjonen. Kvinnen, med en underlegen stilling i mann – kvinne relasjonen og arbeid – ansatt relasjonen, har et annet utgangspunkt enn mannen i disse forhandlingene. Fordi kvinne og mann har ulike posisjoner trekker de også grensene mellom arbeid og familie på ulike steder. Kvinnens grense går nærmere hjemmet fordi hun har ansvar for reproduksjonen, mens mannens grense går nærmere produksjonens sfære hvor han har større ansvar (Bekkengen, 2002: 152). Det fører til at menn har en tydeligere grense mellom de to sfærene enn kvinnene har. Mennene står derfor til ansvar ovenfor produksjonens sfære og har rettigheter innenfor reproduksjonens sfære. Kvinnene har en mer utydelig grense mellom de to sfærene, noe som gjør at de føler ansvar ovenfor dem begge. Dette hevder Bekkengen fører til motstridende krav for kvinnene og vanskeligheter med å håndtere de to sfærer (Bekkengen, 2002: 152-153). Hun finner allikevel tendenser til at kvinnenes grense mellom sfærene blir tydeligere når de befinner seg utelukkende innenfor den reproduktive sfære. Det innebærer at når kvinnene har permisjon føler de ikke kravene fra produksjonens sfære like sterkt. Dette kan selvfølgelig skyldes permisjonenes lengde som oppmuntrer til å legge arbeidet helt fra seg.

Kvinner og menns forhold til hverandre og arbeidslivet fører dermed til at grensene de trekker mellom seg selv og arbeidslivet blir ulike for de to kjønnene. Med kvinnene i en underordnet posisjon både i forhold til mannen og arbeidslivet, føler de sterke krav fra både produksjonens og reproduksjonens sfære. Mennene har klarere grenser mellom disse sfærene og står dermed i en bedre

forhandlingsposisjon enn kvinnene. Foreldreparenes posisjoner på arbeidsmarkedet kan imidlertid være med på å bestemme hvor grensene blir trukket og hvem som egentlig har den beste forhandlingsposisjonen, men hovedtendensen er allikevel at kvinnen kommer dårligst ut.

Dette står i motsetning til Brandth og Kvandes studie hvor fars arbeid blir karakterisert som grenseløst og hvor fedrekvoten anbefales utvidet for at fedre skal få hjelp til å sette grenser ovenfor det krevende arbeidslivet og kunne ta ut en lenger permisjon. En av årsakene til denne diskrepansen kan være at de to studiene forholder seg til to ulike utforminger av permisjonsreglene. I Sverige er regelverket mer likestilt og henvender seg i like stor grad til fedrene som til mødrene. De svenske foreldrene har som nevnt 480 dager foreldrepermisjon å dele på. Her blir, som vi så, hele permisjonen omtalt som en foreldrepermisjon. Dette kommer av et konkret ønske om å likestille foreldrene i lovtekst og praksis. Norske permisjonsregler henvender seg derimot i større grad til barnets mor da det er hun som regnes som barnets hovedomsorgsperson. Disse reglene legger føringer på hvordan arbeidsgivere tolker fars rett og behov for permisjon, noe som gjør at en utvidet fedrekvote kan være et godt hjelpemiddel for fedre som ønsker seg en lengre permisjon. Samtidig vil en utvidet fedrekvote allikevel fiksere fedrenes uttak, selv om fedrene blir noen uker lengre hjemme.

3.1.1 Oppgavens teoretiske utgangspunkt

Brandth og Kvande vender seg til farsforskningen og redegjør for den enorme endringen som har funnet sted i farskapet og da særlig svekkelsen av den tradisjonelle mannlige forsørgerrollen (Brandth og Kvande, 2003: 26). Nå er toforsørgerfamilien den dominerende familieformen, noe som innebærer at forsørging ikke er et tilstrekkelig innhold i farskapet. Fedre må fylle sitt farskap med noe mer og det er denne endringen forskningen om fedre har tatt for seg. Forfatterne påpeker i denne sammenheng at endringen fortsatt bare er en ide om den "nye faren", det er lite som har skjedd i praksis. Fedre har fortsatt ikke kommet på banen i hjemmet i samme utstrekning som kvinnene har involvert seg i lønnet arbeid. Det er også mitt utgangspunkt at endringen i farskapets innhold aktualiserer problemene omkring arbeid, kjønn og permisjonsuttak. Det som før var gitt må nå aktivt skapes og formes. Fedrene og mødrene utformer ikke sitt foreldreskap i et vakuum, men innenfor ulike samfunnsmessige rammebetingelser. I min undersøkelse vektlegger

jeg i hovedsak velferdstatens ordninger og arbeidslivet. Utgangspunktet er dermed individer som handler innenfor rammene av ulike strukturer. Individene er fedre og mødre, strukturene er for eksempel permisjonsordningene og krav fra arbeidslivet. Strukturene både gir og samtidig begrenser mulighetene for handling. Disse strukturene og individene er historisk plassert, noe som også påvirker handlingsalternativene. Dette kommer tydelig frem med endringene som har skjedd i farskapets innhold. Med tiden har farskapet endret seg og disse endringene åpner for nye handlingsalternativer, men begrenser også visse handlinger for fedrene.

I tillegg til perspektivene fra forskningen om fedre tar Brandth og Kvande også utgangspunkt i et forhandlingsperspektiv (Brandth og Kvande, 2003: 33). Dette perspektivet viser hvordan foreldrepraksiser blir formet gjennom forhandlinger mellom foreldrene og barnet selv i hverdagen. Hvordan forhandlingene foregår, og hvilke argumenter som vinner frem, varierer etter familierelaterte forhold, ektefellenes jobborientering, livsfase og arbeidslivstilknytning. Med andre ord forhandles det innen de gitte strukturene, strukturer som varierer mellom ulike par og også historisk. Perspektivet åpner opp for ulike permisjonspraksiser da det er avgjørende hvordan personene er plassert i de ulike strukturene. Dette perspektivet er egnet for min undersøkelse da det vektlegger det dynamiske og foranderlige i forhandlingssituasjonen. Individene anses som aktive og velger selv blant gitte handlingsalternativer. Perspektivet kan dermed forklare hvorfor det eksisterer ulike praksiser og kaste lys over forhandlingsprosessene som fører frem til valget om permisjon. Forhandlingsperspektivet kan forklare det komplekse og foranderlige, noe farsforskningen har blitt kritisert for å ikke kunne redegjøre for (Brandth og Kvande; 2003: 35).

Konstruksjonen av eget faderskap eller moderskap, og hva det skal inneholde, er dermed en prosess som avhenger av hvor du er plassert i ulike strukturer. Noen par vil finne gunstige handlingsalternativer som oppmuntrer dem til en jevnere deling av permisjonen, mens andre vil være i situasjoner som oppmuntrer til en tradisjonell deling. Brandth og Kvande setter dette i sammenheng med sosiologiske teorier om kulturell modernisering. De fremhever Giddens og hans tanker om det moderne samfunn (Brandth og Kvande, 2003: 58-60). Endring og omskiftelighet er kjennetegn ved det moderne samfunn. I tillegg karakteriseres denne tid av refleksivitet. Det innebærer at sosiale praksiser omformes på bakgrunn av informasjon om disse praksisene. Informasjonen man handler på bakgrunn av kan

også bli revider og endret, noe som kan føre til usikkerhet i valgsituasjonene i det moderne samfunn. Tradisjon og sedvane erstattes dermed av endring og forandelighet. Foreldre må i dag velge hvordan de vil være foreldre og dette gjør de ved å søke informasjon om de muligheter og praksiser som ligger i strukturene. Refleksiviteten åpner for flere mulige handlingsalternativer, men plasseringen innen strukturene er med på å legge føringer på valg som blir tatt. Føringene er langt fra absolutte, noe som åpner for ulike praksiser. Valget man tar virker tilbake og former de omkringliggende strukturene, ved enten å reprodusere eksisterende strukturer eller handle mot disse å skape endring. Denne teoretiske innfallsvinkelens styrke er nettopp evnen til å forklare endring samt de observerte variasjonene i foreldrepraksisene.

Lisbeth Bekkengen tar også utgangspunkt i at den menneskelige og materielle verden består av en rad sosiale relasjoner, eller strukturer, med visse gitte egenskaper (Bekkengen, 2002: 29). Det jeg finner interessant i hennes studie er at hun tilføyer et maktperspektiv, i tillegg til kjønnsperspektivet, i sin analyse av foreldreskapet. I tillegg til å være mann og kvinne står kjønnene i ulike posisjoner i forhold til hverandre. Det eksisterer strukturer der kvinnen og det kvinnelige er underordnet mannen og det mannlige. Denne tanken ligger kanskje implisitt i forhandlingsperspektivet, men Bekkengen tydeliggjør at forhandlingene foregår ulikt for menn og kvinner. Det er en form for latent makt som finnes i de underliggende samfunnsmessige betingelsene. Dette synes jeg er en interessant tilnærming og har selv dette som en teoretisk innfallsvinkel. En presisering av begrepet makt vil være på sin plass da makt er et omdiskutert begrep uten et entydig innhold. Jeg anvender begrepet ikke bare på den tradisjonelle måten hvor Weber står sentralt. Weber definerer makt som sannsynligheten for at en gruppe eller et individ får sin vilje gjennom tross motstand (Sosiologisk leksikon, 2001: 190-191). Maktbegrepet jeg tar utgangspunkt i inkluderer ikke bare faktisk maktutøvelse, men også makt som en underliggende samfunnsmessig betingelse, hvor denne makten er med å påvirke aktørers handling.

Tanken om en underordning av kvinnen og det kvinnelige kan være vanskelig å forholde seg til da det eksisterer en mengde ulike kvinner med vekslende erfaringer og livsbetingelser. Denne forskjellen mellom kvinner, og mellom menn, vil jeg si er et resultat av at hver enkelt kvinne og mann er ulikt plassert i flere ulike strukturer, med varierende erfaringer og personligheter. Det særegne ved hver

kvinnens posisjon gjør at det er et mangfold i måten å være kvinne på. Dette forklarer den store variasjonen i de to kjønnskategoriene. Det forklarer også at mange kvinner møter en dobbelt underlegenhet ovenfor arbeidslivet. Der både kvinner og menn er underlegen arbeidet, vil kvinner i tillegg være underlegne menn i en forhandling om permisjon. Denne posisjonen vil påvirke kvinners forhandlingsmuligheter og stille dem i en dårligere forhandlingsposisjon.

Jeg har nå redegjort for ulike teoretiske utgangspunkt jeg har hentet fra to sentrale studier. Også det noe gammeldagse begrepet ambivalens anser jeg for å være nyttig i forbindelse med oppgavens hovedspørsmål.

3.2 Ambivalens

Begrepet ambivalens kan, som faglig begrep, spores tilbake til psykologien, men det har også vært mye omtalt og brukt innen sosiologien. I psykologien viser begrepet til menneskets følelse av å bli trukket i to motsatte retninger mentalt sett (Merton, 1976: 3). Sosiologien dro veksel på denne kunnskapen om psykologisk ambivalens, men utvidet samtidig betydningen av begrepet. Det sosiologiske utgangspunkt er en person med ulike statuser og roller. I motsetning til den psykologiske forståelsen av ambivalens, har den sosiologiske ambivalens en mer strukturell tilnærming, og fokuserer på hvordan ambivalens er betinget av strukturen til de ulike sosiale statusene og rollene mennesket innehar (Merton, 1976: 5). Ei heller innenfor sosiologien er det konsensus omkring begrepets innhold. I en sosiologisk ordliste finnes denne definisjonen på ambivalens;

"ambivalence: the coexistence, in one person, of opposing emotions or attitudes" (The Concise Oxford dictionary of Sociology, 1994).

Vi ser at denne sosiologiske definisjonen ligger tett opptil hvordan ambivalens blir forstått i den psykologiske tradisjonen, altså som en tilstand av motstridende følelser eller holdninger innen en person.

I denne oppgaven vil ambivalens bli brukt i overensstemmelse med den mer strukturelle tilnærmingen. Denne tilnærmingen flytter fokus bort fra enkeltmenneskets personlighet i retning strukturen som en betingelse for opplevd ambivalens. Sosiologisk ambivalens kan her forstås som inkompatible normative forventninger til holdninger, atferd og tanker tilhørende en bestemt rolle eller en, eller flere, sosiale

posisjoner (Merton, 1976: 6). Vi er her ved kjernen av begrepet; ambivalens som en konflikt fordi to eller flere posisjoner stiller krav det er vanskelig for en person å oppfylle samtidig (Aubert, 1979: 27).

Erving Goffmans (1992) arbeider er interessante i forbindelse med ambivalens. Med et interaksjonistisk ståsted er hans utgangspunkt mennesker i samhandling med andre mennesker. Hans prinsipper er dramaturgiske med paralleller til teaterlivets scene hvor samhandling blir betraktet som opptredener hvor man alltid ønsker å presentere seg selv i best mulig lys (Goffman, 1992: 9). Dette gjøres ved å overholde normene for god atferd som gjør seg gjeldende i gitte situasjoner. Ulike situasjoner vil dermed ha ulike normer knyttet til seg. Han fremholder at det å være en bestemt person forutsetter at man overholder normene som er knyttet til personer av denne typen. Siden vi som personer ofte har flere roller å fylle, som for eksempel arbeidstaker, forelder eller samboer, vil det noen ganger være vanskelig å overholde alle normene som knytter seg til de ulike rollene. Det å presentere seg selv i et best mulig lys vil noen ganger være komplisert da gjeldende normer kan være motstridende eller uklare. I likhet med Merton ser vi hos Goffman en fokus på de mange ulike posisjoner et menneske fyller, og de ofte komplekse og motstridende forventningene som følger med disse posisjonene.

3.2.1 Ambivalens og det moderne

Sosiologisk ambivalens og fremveksten av et moderne samfunn kan sies å henge nøye sammen da dagens samfunnsform er preget av en større kompleksitet. I de tidlige, tradisjonelle samfunnene var det færre roller og posisjoner å fylle for et menneske. Mindre arbeidsdeling innebærer mer likeartede oppgaver. Med fremveksten av et moderne, komplekst samfunn har dette endret seg drastisk. Mulighetstrukturen er endret og de individuelle valgmulighetene når det gjelder livsførsel og sosiale relasjoner har økt for de fleste i den vestlige verden. Dette kan hovedsakelig oppfattes som et gode, men med valgmuligheter følger også en usikkerhet av verdien i de ulike valgene. Det moderne samfunn er i mye større grad differensiert enn det tradisjonelle var. Arbeid, skole og familie er atskilt og mennesket kan i mye større grad sies å leve i mange små livsverdener (Coser, 1975: 240). På bakgrunn av dette blir det ofte hevdet at ambivalens kan sees som en konsekvens av moderniteten. Denne usikkerheten i de mange valgsituasjonene er i

overensstemmelse også med Giddens tanker om hva som karakteriserer det moderne samfunn.

3.2.2 Foreldre, fødselspermisjon og ambivalens

Ambivalens er et relevant begrep når fødselspermisjonen skal fordeles mellom to foreldre. For å forstå hvorfor ambivalens opptrer i denne situasjonen, er det viktig å redegjøre for to sentrale begreper; rollesett og statussett. Når du som person innehar en bestemt posisjon, vil du ha et forhold til mange ulike mennesker i kraft av denne spesielle posisjonen. Disse ulike menneskene er rollesettet til din posisjon. Et klassisk eksempel er Mertons medisinstudent. Her har medisinstudenten denne posisjonen i forhold til både leger, sykepleiere, pasienter og så videre (Coser, 1975: 239). Dette er rollesettet til en medisinstudent. Statussett referere derimot til alle de ulike posisjonene en person innehar, og til de tilhørende rollesettene.

Ut fra dette er det rimelig å anta at det både med posisjonen "far" og posisjonen "mor", følger visse forventninger. Disse forventningene kan være forskjellige, fordi mor og far er forskjellige posisjoner, men forventninger hefter allikevel med disse to posisjonene som ved alle andre. De ulike forventningene kan ha flere årsaker; mødre har en lenger tradisjon for å være hjemme med barnet, det kan derfor forventes at mødre skal være mer hjemme enn fedre. Dette forsterkes av at det faktisk er mødre som har båret frem barnet. Siden fedre tradisjonelt har tatt ut lite permisjon, og dermed har vært hovedforsørger, er det rimelig å anta at de har en sterk tilknytning til arbeidslivet. I tillegg til dette er det motstridende forventninger til det å være far. Trenden har de seneste år allikevel vært et ønske om mer deltakelse fra farens side. Ulik praksis har dermed ført til ulike forventninger til de to kjønns deltakelse som foreldre.

Som vi har sett tidligere karakteriseres moderniteten blant annet av at de fleste besitter en rekke ulike posisjoner og har et omfattende statussett. Når normene for de ulike posisjonene ikke kan uttrykkes samtidig, vil dette kunne føre til en opplevelse av ambivalens. Å bli forelder innebærer at du inntar ennå en ny posisjon, og forventningene til denne vil kunne være motstridende med allerede eksisterende forventninger fra andre roller. Dette kan tydelig sees i ambivalensen mellom hjemmesfæren og arbeidslivet. Denne segmenteringen av ulike institusjoner, som kjennetegner det moderne samfunn, gir anledning til å oppleve ambivalens. Som arbeidstaker forventes det at du er tilgjengelig og stiller opp for arbeidsgiver, da

opplæring av vikarer både er kostnadskrevende samt tidskrevende. Som forelder forventes det at du er tilgjengelig for barnet ditt. Når en mann har status både som far og arbeidstaker, og en kvinne både er mor og arbeidstaker, er det rimelig å anta at dette vil kunne være betingelser som fører til opplevd ambivalens.

3.3 Konklusjon

Jeg tror mitt teoretiske utgangspunkt er en fruktbar tilnærming da det inkluderer historiske prosesser, omkringliggende strukturer, maktprosesser og handlende individer. Disse perspektivene vil gi en helhetlig tilnærming til temaet fødselspermisjon. Brandth og Kvande, samt Bekkengens studier vil jeg dra veksel på i analysekapitlene. De teoretiske innfallsvinklene vil behandles i analysedelen, samt implisitt ligge til grunn for hele den videre oppgaven.

Kapittel 4

4.1 Metode

Datainnsamlingsmetoden man velger er med på å styre hva slags informasjon man får. Jeg mener at et kvalitativt intervju best kan være med å belyse mitt hovedspørsmål ved å synliggjøre informantenes egne erfaringer og forståelser. En annen årsak til at metodevalget falt på det kvalitative forskningsintervju var et ønske om en fyldig forståelse av permisjonstid og forhandlingene mellom partene. Denne muligheten for å gå i dybden gjør også at man kan favne videre når det gjelder kunnskap. Ved å velge et lite antall informanter kan man bruke tid på å fremheve hele bildet som tegner seg rundt personene. Denne "helhetlige" forståelsen var noe jeg ønsket meg. Den kvalitative metodes perspektiv gjør det også mulig å ha relativt små utvalg siden enkeltstående tilfeller betraktes som et uttrykk for en større helhet (Thagaard, 1998: 51). Dette står i kontrast til kvantitative metoder der fokuset er på visse utvalgte egenskaper hos en stor mengde undersøkelsesenheter. I tillegg preges kvalitative teknikker av en fleksibilitet som virket forlokkende. Som en helt fersk "hovedfagsforsker" fryktet jeg at et kvantitativt opplegg ville bli for fastlagt og ufleksibelt, med lite rom for å omforme visse aspekter hvis man ønsket det underveis i prosessen. Det kvalitative forskningsintervjuet tillater i stor grad fleksibilitet. Hvis jeg utelot viktige punkter i de første intervjuene ville et slikt delvis strukturert opplegg i større grad tillate forandring, som for eksempel å supplere intervjuguidene med flere spørsmål. Etter å ha gjennomført noen intervjuer viste det seg imidlertid at intervjuguidene fungerte bra og dekket de temaene jeg var interessert i. Det ble derfor ikke gjort noen forandringer i guidene under gjennomføringen av intervjuene. Sammen med ønsket om å få innsikt i hvordan mine informanter erfarte forhandlingene om permisjon, ble også egen selvinnsikt avgjørende for metodevalget. Jeg tror jeg egner meg best til denne type undersøkelser, da jeg synes det er spennende å treffe mennesker og lytte til det de har å fortelle. Andre momenter som var avgjørende for valg av metode var økonomiske og tidsmessige betraktninger. Både de økonomiske og tidsmessige ressursene er begrenset når man skal gjennomføre en hovedfagsoppgave. Et kvalitativt forskningsintervju ville både gi meg viktig informasjon om informantenes forståelse av sin situasjon, og være gjennomførbart innen en viss tidsramme og innenfor de gitte økonomiske rammene.

4.2 Valg av informanter

Visse personer var mer relevante enn andre i forhold til mitt hovedspørsmål. Jeg ønsket at "mine" foreldrepar skulle inneha visse kjennetegn. Det var særlig personer i full jobb, gifte eller samboende, og med minimum et barn, jeg var interessert i. Jeg ønsket også at mannen og kvinnen i parforholdet hadde tilnærmet likt inntektsnivå. Dette punktet var viktig for å utelukke at økonomiske argumenter var avgjørende for parene da de forhandlet om permisjon. Alle parene kan sies å tilhøre middelklassen eller den øvre middelklasse, og alle var født og oppvokst i Norge. En viss likhet mellom og innen parene ville også gjøre sammenlikninger enklere å gjennomføre. Selv om jeg ville ha par med disse kjennetegnene, var de allikevel "typiske" i den forstand at de var vanlige småbarnsforeldre hvor begge var i full jobb. Det jeg ønsket meg var toforsørger familier. Parene skilte seg likevel fra hverandre på flere punkter som var viktige for undersøkelsen. For eksempel hadde de ulike yrker og også ulike måter å fordele permisjonen på seg imellom. Dette gjorde det veldig interessant å intervju dem. Det var dermed et strategisk utvalg jeg satt igjen med, ved at de parene jeg intervjuet hadde visse egenskaper jeg anså som viktige og typiske i forhold til problemstillingen.

Den første utfordringen var å få kontakt med seks til ti par som hadde disse egenskapene og som hadde både lyst og tid til å dele sin historie med meg. Løsningen var til en viss grad "snøball metoden" hvor par jeg intervjuet foreslo andre par jeg kunne spørre. I tillegg til dette fikk jeg også ivrig hjelp fra familie og venner som foreslo forskjellige par og introduserte meg for dem. Alle jeg synes var egnet sa seg villige til å la seg intervju. Å få tilgang til feltet var dermed relativt enkelt. Med god hjelp fant jeg par som sa seg villige til å stille opp.

Hvor mange par jeg skulle intervju var jeg i utgangspunktet litt usikker på. Det er vanlig å snakke om et "metningspunkt" når man samler inn data ved intervju. Dette "metningspunktet" vil si et punkt hvor flere undersøkelsesenheter ikke gir deg ytterligere forståelse av det fenomen som studeres (Thagaard, 1998: 51). Ved dette punktet sies det at utvalget er stort nok. I denne sammenheng må det diskuteres om jeg virkelig kom til noe metningspunkt med mitt utvalg på seks foreldrepar. Selvfølgelig hadde det vært både fruktbart og berikende for materialet mitt å intervju flere enn de seks. Og man må gå ut fra at et større utvalg også hadde tillatt meg å fange opp flere nyanser og dermed gitt et rikere materiale. På et vis kan dette metningspunktet derfor sies å være en illusjon, da det er vanskelig å si med sikkerhet

hvor mange informanter som egentlig er mange nok. Selv om mine seks par formidlet mange tanker og opplevelser omkring forhandlingen om permisjonstiden som var veldig like, betyr ikke det at ytterligere par ikke kunne ha gitt utfyllende tanker og dermed en bedre forståelse. Slik sett kan jeg ikke hevde å ha kommet til noe metningspunkt. Foreldreparene delte sine erfaringer med meg og disse erfaringene hadde visse likhetstrekk, noe som gjør at det er lett å føle en form for metning.

Med dette er det langt fra sagt at mitt materiale ikke har noen verdi. I arbeidet med en hovedfagsoppgave må man, som sagt, forholde seg til knappe økonomiske og tidmessige ressurser. Bare de seks parene jeg intervjuet ga et stort materiale å jobbe med. Intervjuutskriftene ble totalt på over 200 sider. Det er en stor jobb å lytte seg gjennom kassetene og ordrett skrive ut det som blir sagt. I tillegg skal man få oversikt over, og systematisere, materialet for en påfølgende analyse. Det gjør at man ikke kan intervju så mange man kanskje kunne ha ønsket. Mitt utvalg sier likevel noe om hvordan de seks foreldreparene løste permisjonssituasjonen da de fikk barn. Hvordan de kom frem til den aktuelle fordelingen har stor interesse og kaster lys over hvorfor de fordelte tiden som de gjorde. Jeg kan dermed oppnå å redegjøre for hvordan denne fordelingen foregikk. Dette i seg selv er et interessant bidrag på et felt som hovedsakelig har undersøkt fedrekvoten og tidskontoordningen, og i beskjeden grad belyst hvordan foreldrepermisjonen fordeles. Samtidig vil et utvalg på seks par også ha visse begrensinger. Mine resultater gjelder i hovedsak disse seks parene og mulighetene for å generalisere til en videre gruppe er ikke nødvendigvis tilstede. Parene kan likevel betegnes som "typiske" da de er vanlige familier hvor både mor og far er i arbeid. Jeg tror at mine foreldrepar er representative for en stor del av norske småbarnsforeldre. Resultatene kan dermed også være gyldige for flere norske par.

4.2.1 De mannlige informantene

Mine fedre er hva som populært blir kalt moderne fedre. Dette er hovedsakelig fordi de er relativt unge, mellom 34-40 år. I tillegg har de alle små barn fra 0-6 år, og vanligste antall barn var mellom ett og to. Det betyr at de alle kan karakteriseres som å være i startgropa som foreldre. Alle fedrene kunne fortelle at barna var veldig ønsket, og de aller fleste var også planlagt. Når informanten hadde flere barn, valgte jeg hovedsakelig å konsentrere meg om det sist fødte, for å få så

detaljert informasjon som mulig. Eventuelt andre barn, og fordeling og tanker omkring dette ble selvfølgelig også fulgt opp. Alle fedrene i utvalget hadde fått sine barn før fedrekvotens utvidelse til fem og deretter seks uker. Mine fedre hadde dermed fire uker til disposisjon som sine egne, i tillegg til foreldrepermisjonen som både kan benyttes av mødrene og fedrene. Intervjuene foregikk enten på informantens arbeidsplass på dagtid, eller i hjemmene på kveldstid, alt etter hva som passet best for fedrene.

Mine mannlige informanters yrker var variert. Noen jobbet i offentlig og andre privat sektor. Disse yrkene var representert: pedagogisk leder i offentlig barnehage, daglige ledere for private bedrifter, butikkmedarbeider og prosessoperatør. Til tross for denne variasjonen var det ikke så store forskjeller i inntekt som man kunne forvente. En av årsakene til dette var at flere hadde god ansiennitet og hadde gått diverse kurs og etterutdanninger, noe som økte inntektsnivået. Slik sett hadde nesten alle en god tilknytning til arbeidet målt i inntekt. De var alle gode "forsørgere" med en god forankring i arbeidslivet. De jobbet alle fulltid, men noen kunne fortelle om perioder med reduserte stillinger for at "barnepasskabelen" skulle gå opp. Felles for alle var at de kom fra en toforsørgerfamilie med partnere som også var aktive i arbeidslivet. Nedenfor følger en oversikt over mine mannlige informanter.

Informanttabell:

Navn:	Alder:	Antall barn:	Yrke:	Årsinntekt:	*Permisjons uttak:
Anders	37	3	Daglig leder i privat firma	400 000-450 000	Fedrekvote. 4 måneder foreldrepermisjon
Bernt	39	2	Pedagogisk leder i offentlig barnehage	250 000-300 000	Fedrekvote
Kristian	37	1	Prosessoperatør	350 000-400 000	Fedrekvote
Rune	38	2	Daglig leder i privat firma	400 000-450 000	Fedrekvote. 4 måneder foreldrepermisjon
Sverre	34	3	Butikkmedarbeider	250 000-300 000	Fedrekvote
Tomas	40	1	Daglig leder i privat firma	400 000	Fedrekvote

*Alle gjorde bruk av de to ukene med pappapermisjon rett etter fødselen. Noen fikk også lønnskompensasjon fra arbeidsgiver for denne perioden.

4.2.2 De kvinnelige informantene

Mine mødre var alle i trettiårene og hadde fra ett til tre barn. Barna var fra 0-6 år. Mødrene kan dermed kalles relativt ferske. Alle kunne fortelle meg at barna både var ønsket og som regel planlagt. De praktiserte alle moderne moderskap i den forstand at de fleste hadde fulltidsjobb ved siden av barn og hjem. De som ikke var i fullt arbeid hadde bare midlertidig kortet ned stillingsdelen med noen prosentandeler, for så å øke stillingsdelen senere. De informantene som hadde flere barn fortalte om hvordan de fordelte permisjonen ved begge barna, men jeg prøvde å fokusere mest på det sistfødte. På denne måten fikk jeg mest mulig detaljert innblikk i fordelingsprosessen. Jeg gikk også ut fra at mødre ville huske mer fra det siste barnet siden det var nærmere i tid. Samtidig var jeg også interessert i fordelinger ved tidligere barn for å se om de hadde forandret sin praksis etter en permisjonsperiode. Siden alle mødre var i arbeid ble flere av intervjuene gjennomført på deres arbeidsplass og i arbeidstiden. For de det ikke passet for på dagtid, gjennomførte vi intervjuet i informantens hjem på kveldstid.

Mine kvinnelige informanter hadde varierende yrkestilknytning. Fordelingen mellom offentlig og privat sektor var nesten jevn, dog med en overvekt av

representanter for den offentlige sektoren. Det var imidlertid noe som skilte kvinnene i de to sektorene fra hverandre. Av de som jobbet i privat sektor var det flere som hadde ledende stillinger. De som jobbet i offentlig sektor hadde oftere vanlig arbeidsstillinger, men noen hadde litt større ansvar enn andre på samme arbeidsplass. Noen lederstillinger var det imidlertid ikke for disse kvinnene i offentlig sektor. Informantenes yrker var variert med ulik grad av ansvar, noe som også avspeilet seg i informantenes inntekt. De fleste hadde likevel ganske lik inntekt, med noen som avvek i begge retninger. Målt i inntekt vil jeg si at kvinnene hadde en god tilknytning til arbeidslivet. Felles for alle var at de kom fra toforsørgerfamilier hvor også mennene var i fullt arbeid. Det som var litt spesielt var at noen av kvinnene tjente mer enn sine partnere, noe som gjør de til hovedforsørgere. Av de kvinnene som delte foreldrepermisjonen med sin mann jobbet en i privat sektor og en i offentlig sektor. Nedenfor følger en oversikt over mine kvinnelige informanter.

Informanttabell:

Navn:	Alder:	Antall barn:	Yrke:	Årsinntekt:	*Permisjons uttak:
Anne	37	3	Daglig leder i privat firma	450 000-500 000	7 måneder foreldrepermisjon
Berit	36	2	Ansatt i offentlig barnehage	250 000-300 000	10 måneder foreldrepermisjon
Kari	33	1	Sykepleier	250 000-300 000	10 måneder foreldrepermisjon
Renate	30	2	Mellomfunksjonær i det offentlige	300 000	7 måneder foreldrepermisjon
Siv	37	3	Sykepleier	250 000-300 000	11 måneder foreldrepermisjon
Thea	35	1	Avdelingsleder i privat firma	450 000-500 000	10 måneder foreldrepermisjon

*Alle mødrene tok i tillegg ut ukene før og etter fødselen som er reservert for henne

4.3 Gjennomføring av intervjuene

Selve gjennomføringen av intervjuene var både lærerikt og spennende, og ga i tillegg et omfattende empirisk materiale. En ting jeg skjønte etter hvert som jeg intervjuet, er at øvelse faktisk gjør mester. Jeg startet med å intervju velvillige venner. Disse intervjuene er ikke med i det empiriske materialet, men ble kun gjennomført for at jeg skulle få øvd meg og bli kjent med intervjuguidene i praksis, og for å sjekke at diktafonen fungerte som den skulle. Ved hjelp av disse prøveintervjuene utviklet jeg noe rutine, som gjorde gjennomføringen av de virkelige intervjuene enklere og mer profesjonell. Fra å være nervøs og spent i starten, ble jeg etter hvert sikrere og synes det var utrolig morsomt å treffe de ulike foreldreparene. Allikevel ble det sikkert gjort nybegynnerfeil i alle intervjuene, men jeg følte at gjennomføringen gikk bra og at jeg fikk et godt empirisk materiale å jobbe videre med.

Foreldrene ble intervjuet hver for seg, slik at de kunne snakke uforstyrret. Dette gjorde jeg for at jeg skulle få hver persons syn på fordelingen av permisjonen og deres egne tanker omkring dette. Jeg hadde utarbeidet separate intervjuguider for mødrene og fedrene. Noen ganger intervjuet jeg både moren og faren på samme dag, men som regel gjennomførte jeg intervjuene med noen dagers mellomrom. Så langt det lot seg gjennomføre, intervjuet jeg fedrene først og gjorde det klart at jeg var spesielt interessert i deres tanker og opplevelser. Tanken var å få fedrene til å føle at de kunne bidra med noe viktig på et felt som kvinnene tradisjonelt har hatt råderett over. Alle foreldrene var flinke til å sette av tid til intervjuet og sørge for at vi fikk prate uforstyrret sammen. Telefoner ble slått av og de fleste ga beskjed til de rundt seg at den neste timen måtte de ikke forstyrres. Jeg opplevde imidlertid en forskjell på intervjuene gjennomført på informantenes arbeidsplass og de som ble gjennomført i informantenes hjem. Generelt kan det sies at intervjuene som ble gjennomført på arbeidsplassene, i informantenes arbeidstid, opplevdes som mer presset av tid enn de jeg gjennomførte i informantenes hjem. Grunnen til dette kan selvfølgelig være at de følte et tidspress selv for å bli ferdige med intervjuet og fortsette sitt arbeid. Dette var ikke noe stort problem, de aller fleste var flinke til å sette av den nødvendige tiden. Informantene jeg intervjuet i sine hjem hadde som regel satt av god tid og flere serverte både te og hjemmebakke kaker, noe som skapte en avslappet og god atmosfære.

Hvert intervju startet med en kort presentasjon av meg selv og mitt hovedfagsprosjekt. Dette var det flere som i ettertid ga uttrykk for at de satt pris på og synes var meget nyttig. Det var viktig for meg at alle visste hva de egentlig var med på. Videre redegjorde jeg i grove trekk for hva intervjuet kom til å handle om. Her ble hovedpunktene belyst slik at de visste hva jeg ville komme inn på senere i intervjuet. Samtidig benyttet jeg meg av muligheten til å takke for at de så velvillig delte av sin tid med meg. Jeg spurte også om tillatelse til å benytte meg av diktafon slik at jeg kunne ta opp intervjuet i sin helhet. Alle syntes det var greit. I tillegg valgte jeg å ta notater underveis. Dels som en sikkerhet hvis noe skulle gå galt med opptaket, men også fordi det var godt å ha et sted å feste blikket under deler av intervjuet. Intervjuene ble i ettertid skrevet ut i sin helhet, med ordrett gjengivelse. Vanligvis intervjuet jeg en informant per dag. Dette fungerte godt og konsentrasjonen var god gjennom hele intervjuet. For noen av foreldreparene passet det best med intervju på samme dag. Det var utrolig slitsomt å gjennomføre! Etter et intervju var det veldig mange tanker å bearbeide, noe som gjorde det tøft å starte med et nytt intervju umiddelbart. Imidlertid tror jeg ikke materialet ble forringet ved å gjennomføre to intervjuer per dag.

Før intervjuet forsikret jeg foreldreparene om at materialet ville bli anonymisert slik at det ikke ville være mulig å spore utsagn og meninger tilbake til opphavspersonen. Jeg gjorde det også klart at de ikke behøvde å svare på spørsmål de ikke følte seg komfortable med, uansett grunn. For å ivareta den garanterte anonymiteten iverksatte jeg flere tiltak. Intervjuene ble skrevet ut på papir og filene straks slettet. Disse papirutskriftene inneholdt ikke informantenes virkelige navn, men fiktive navn uten forbindelse til de virkelige navnene. Noe som også gjelder ved bruk av sitater i oppgaven. Visse symbolske utskiftninger fant også sted ved at antall barn og barnas kjønn ofte ble forandret i teksten. I tilfeller hvor dialekt og uttrykksmåter kunne avsløre en informants identitet ble disse forandret for ikke å kunne spores tilbake til den aktuelle personen. Stor forsiktighet ble utvist for å verne om mine informanter. Ved sitatbruk er informantenes mening ivaretatt, men ulike utskiftninger er iverksatt for å garantere at tanker og meninger ikke kan spores tilbake til enkeltpersoner.

Jeg valgte en delvis strukturert tilnærming, et samtaleintervju med åpne spørsmål. Det vil si at jeg utarbeidet en intervjuguide for mødrene og en for fedrene som inneholdt de temaene jeg gjerne ville ha informasjon om (Intervjuguide: Vedlegg

1 og 2) Disse intervjuguidene ble ikke fulgt slavisk. De var mer som et hjelpemiddel hvis jeg stod fast eller for å sjekke at alle de ønskede temaene var dekket. Siden jeg ikke hadde noe erfaring i å intervju, utarbeidet jeg på forhånd en liste over uforutsette ting som kunne skje underveis i intervjuet, som for eksempel kritiske spørsmål, informanter som ikke sier så mye eller diktafoner som slutter å virke. På denne måten følte jeg meg litt roligere, fordi jeg da hadde tenkt gjennom disse tingene og var bedre forberedt hvis noe virkelig skulle skje. Heldigvis gikk de aller fleste intervjuene meget bra med god kjemi mellom meg og informantene.

Hvert intervju varte i alt fra tretti minutter til en og en halv time. Vanligvis varte intervjuene ca en time. Det viste seg i ettertid at de lange intervjuene ikke ga særlig mer interessant materiale enn de som var kortere. Her var innholdet mer avgjørende enn selve varigheten. Etter hvert intervju reiste jeg hjem og skrev et sammendrag av både det som ble sagt, men også hvordan jeg synes det hadde gått, omgivelsene intervjuet foregikk i, kontakten med informanten og også litt om kroppspråk eller ting som var spesielt bra eller dårlig.

I en intervjusituasjon er det et subjekt – subjekt forhold mellom forsker og informant (Kalleberg, 1996: 45). Dette var jeg meget bevisst på, både når det gjaldt en eventuell kjønnsrelasjon, men også min generelle påvirkning som forsker. Jeg tok et bevisst valg ved å ikke presse for hardt på for å få informasjon. Nå er ikke fødselspermisjon et altfor følsomt tema for de fleste, men det berører likevel noe mer enn bare selve fordelingssituasjonen. Permisjonene sier også noe om hvordan parene ordner seg innad i forholdet til hverandre som mann og kvinne. En intervjusituasjon kan således synliggjøre blant annet maktrelasjoner innad i parene som informantene ikke er bevisst på eller ikke ønsker skal synliggjøres. Derfor var det viktig at informantene ikke følte at de hadde sagt for mye eller utlevert seg selv. Dette kan fort skje, særlig fordi intervjusamtalen er preget av en ensidig fortrolighet, der du som forsker mottar informasjon fra en åpen informant uten å stille dine egne tanker og din fortrolighet til rådighet (Thagaard; 1998: 100). Jeg ønsket derfor ikke å bli for personlig og nærgående. Å være vennlig uten og presse på viste seg å være en grei tilnærming som ga et godt resultat og et fyldig empirisk materiale.

Samtidig møtte jeg mine informanter med det kjønnet, den alderen og den klassen jeg tilhører. Hvilken betydning dette har fått for mitt materiale er vanskelig å si. Jette Fog hevder at det personlige element er tydelig tilstede i ethvert intervju, og at ens egen bakgrunn og erfaringer vil påvirke hvilke spørsmål man stiller og dermed

også hvilke svar man får. Det viktige er å redegjøre for hvordan dette personlige element har påvirket materialet (Fog, 1996: 202-203). Det kan hende at jeg hadde fått andre svar og vinklinger med en annen bakgrunn og et annet kjønn enn det jeg faktisk har. På den annen side kan dette være vanskelig å si noe om, da jeg faktisk møtte mine informanter med de egenskapene jeg besitter. Det er derfor avgjørende å redegjøre for intervjusituasjonen, nettopp for å få vist hvilket grunnlag materialet hviler på.

Ved å satse på en profesjonell og vennlig tone ble intervjuene preget av en letthet og resulterte i hyggelige intervjumøter mellom mine informanter og meg selv. Med de aller fleste informantene fløt samtalen uanstrengt. Det var selvfølgelig noen som var mindre pratsomme enn andre, men uten at dette føltes ubehagelig. Jeg synes at jeg hadde like god kontakt med mennene som med kvinnene. Samtidig tror jeg det hjalp å ikke selv ha barn. På den måten fremstod jeg som en som ikke hadde personlig kjennskap til den situasjonen informantene delte med meg. Av oss var det informantene som var ekspertene på dette området. Jeg tror jeg fikk mer omfattende forklaringer og lettere kunne spørre om de kunne utdype på dette viset. For fedrene fremstod jeg heller ikke som en kvinnelig "ekspert", noe som jeg tror gjorde at de slappet bedre av og åpnet seg mer. De hadde jo faktisk bedre greie på dette enn jeg hadde, til tross for at barn og omsorg tradisjonelt har vært kvinnes domene. Slik sett møtte jeg feltet med "friske øyne", og måtte spørre om alt fordi jeg ikke hadde noe erfaring fra før. Det gjorde at jeg ikke tok noe for gitt, men spurte heller om de kunne utdype å forklare enda mer. Dette ble gjenspeilet i intervjuene med mødrene også. De var meget grundige i sine fortellinger og noen kom også med råd om hvordan jeg burde løse min egen permisjonstid hvis den tiden skulle komme.

Det er dermed vanskelig å si noe eksakt om hvordan min alder, bakgrunn og mitt kjønn har vært delaktig i å produsere det empiriske materialet. Dette materialet er et produkt som jo er produsert ved å benytte meg selv som intervjuerskap. Jeg tror det er viktig å redegjøre, slik jeg har gjort ovenfor, for hvordan intervjuene ble gjennomført, fordi gjennomføringen må inkluderes i vurderingen av materialet som helhet (Widerberg, 2001: 97). Det som imidlertid er viktig å understreke er at samtlige intervjuer foregikk i en lett og hyggelig tone, hvor jeg fikk den informasjonen jeg ønsket uten at jeg tror noen behøvde å føle at de på en eller annen måte hadde utlevert seg selv eller sagt for mye.

4.4 Om analysen

Etter gjennomføringen av intervjuene satt jeg igjen med over 200 sider med intervjuutskrifter. Mine samtaleintervjuer var blitt omsatt til tekster som nå skulle analyseres. Målet med analysen var å beskrive og redegjøre for hvorfor foreldrepar fordeler foreldrepermisjonen slik de gjør, og da oftest med moren som den av de to med den absolutt største delen av permisjonstiden. Håpet var å kunne forklare hvorfor det forholder seg på en slik måte. I denne prosessen stod valget mellom en temasentrert og en personsentrert tilnærming til analysen. I mye av litteraturen presenteres dette analysevalget som et valg mellom to helt ulike fremgangsmåter (Eks. Widerberg, 2001). Siden jeg jo ønsket meg en helhetlig tilnærming til materialet falt valget på en kombinasjon av de nevnte fremgangsmåtene. Det å overskride dikotomien tror jeg har vært med å produsere gode beskrivelser både av informantenes tanker, og de ulike temaene. I en temasentrert analyse blir det empiriske materialet delt inn etter ulike, sentrale temaer. Hva som var sentrale temaer gav seg selv til en viss grad. Empirien styrte dette ved at det informantene pratet om ble delt inn i forskjellige temaer. Intervjuguidene var derfor også med og avgjorde hva som var sentralt da den var styrende for hvilke emner som ble dekket under intervjuene. I en temasentrert analyse blir hvert tema en analyseenhet og sammenhengen mellom analyseenhetene skal senere føre frem til en helhetsforståelse av dataens meningsinnhold. Informantene ble løftet frem og var hele tiden synelig under analysen. Derfor er min analyse også personsentrert. Eksempler på sentrale temaer i min undersøkelse er informantenes syn på og opplevelse av familiepolitikk og permisjonsmuligheter, deres arbeidslivstilknytning og forhandlingen om permisjonen. Etter at jeg hadde sortert ut sentrale temaer gjennomgikk jeg alle mine intervjuutskrifter og markerte tekst som omhandlet de utvalgte temaene. Her noterte jeg også ned sitater som underbygget helhetsbildet som etter hvert vokste frem. Deretter fordypet jeg meg i et og et tema for å få en så tydelig forståelse av temaet fødselspermisjon som mulig.

I tillegg til å dele det empiriske materialet inn etter sentrale temaer, delte jeg det videre inn etter informantenes kjønn, samt etter yrkestilknytning og permisjonens lengde. Jeg fant dette hensiktsmessig da det viste seg at det var klare forskjeller på hvordan de ulike temaene ble opplevd og forstått etter hvilket kjønn man hadde og posisjonen på arbeidsmarkedet. Ut fra denne erfaringen valgte jeg innledningsvis å gjøre separate analyser av mødrenes og fedrenes intervjuer, for senere å

gjennomføre en sammenlikning mellom de to gruppene. Disse analysene presenteres senere i oppgaven. Min inndeling viste seg å være en fruktbar tilnærming, og ved å velge en kombinasjon av temasentrert og personsentrert analyse ble det mulig å gå i dybden på sentrale temaer og oppdage at det var kjønnede forskjeller i opplevelsen av permisjonsforhandlingene. Samtidig gav det meg mulighet til å løfte frem foreldrepårene slik at de ble usynlige i fremstillingen.

Tidligere i kapittelet har jeg redegjort for viktige etiske hensyn. Jeg vil likevel komme inn på noen etiske dilemmaer. Som Tove Thagaard påpeker, deltar informantene "stykkevis og delt" i temasentrerte analyser (Thagaard, 1998: 149). Dette er spesielt for denne typen analyse og skyldes at temaene er de sentrale analyseenheter, noe som igjen fører til at intervjueteksten stykkes opp etter de ulike temaene. Dette fører til et etisk dilemma for forskeren. Etter å ha etablert en god kontakt med sine informanter løsrives enkelte utsagn og meninger fra utskriftene under analysen, noe som kan føre til at informantenes selvforståelse ikke kommer tydelig nok frem under analysen. Dette dilemmaet kan håndteres ved å sørge for at kravet om anonymitet blir fulgt. Fordelen med en temasentrert analyse er at det er relativt lett å ivareta anonymitetskravet siden det jo er temaene som står i fokus og ikke den enkelte informant. Ved å vise forsiktighet når man bruker sitater vil det være vanskelig både for informanten og andre, å gjenkjenne personene i teksten. Siden jeg benyttet meg av en kombinasjon av person- og temasentrert tilnærming til analysen føler jeg at jeg har ivaretatt helhetsperspektivet og redusert den eventuelle følelsen av å delta stykkevis og delt. Jeg vil videre hevde at anonymitetskravet er absolutt enten det gjelder temasentrerte eller personsentrerte analyser. Kravet om anonymitet var også noe jeg tok meget alvorlig og, som jeg var inne på tidligere i kapittelet, jeg skrev om dialekter og foretok visse utskiftninger i sitatene for å forhindre at noen skulle kjenne igjen seg selv eller andre.

4.4.1 Krav til det empiriske materialet

Et viktig spørsmål å stille er om mine seks par kan utsi noe om gruppen småbarnsforeldre som helhet. Dette var jeg inne på tidligere i kapittelet. Jette Fog hevder i denne sammenheng at et relevant krav til materialet er mangfoldighet og variasjonsbredde, og at dette må spesifiseres og redegjøres for (Fog, 1996: 208-209). Jeg føler jeg nøye har redegjort for mitt utvalg og spesifisert hva som kjennetegner mine seks foreldrepår. Selv om jeg har valgt typiske par i mange

henseender, er det også et mangfold på områder som er viktige sett ut fra undersøkelsens formål. Parennes ulike yrkestilknytning og måter å løse permisjonsfordelingen på er eksempler på variasjonsbredde i mitt utvalg. Ved å begrunne sine valg og tydeliggjøre hvilke hensyn og vurderinger som ligger bak ens utvalg, kombinert med et utvalg av typiske representanter gjør en berettiget til å snakke om kvalitativ ikke-statistisk representativitet. Slik sett er det mulig at mine foreldrepar kan si noe om denne type foreldrepar generelt. I en kvalitativ undersøkelse, hvor nær kontakt med et lite antall informanter står i sentrum, er det vanskelig å snakke om representativitet på samme måte som ved en stor kvantitativ undersøkelse. Allikevel er det en mulighet for at mine resultater også kan gjelde for flere foreldrepar enn de seks jeg intervjuet.

De vanligste begrepene å drøfte og redegjøre for i en sammenheng som dette er validitet og reliabilitet. Disse begrepene viser seg imidlertid å være tilpasset de kvantitative undersøkelsene, og er dårlig tilpasset forholdene ved en kvalitativ studie. I kvalitativ forskning vil begreper som troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet være mer anvendelige og knyttes til vurderinger av forskningens kvalitet (Thagaard, 1998: 169). Disse begrepene fremhever det særegne ved den kvalitative tilnærmingen og erstatter dermed begrepene som benyttes i kvantitativ forskning. Dette er kunnskapskrav som ikke kan måles eller regnes ut. Kunnskapskravene må argumenteres for og redegjøres for under hele fremstillingen. Å argumentere for et troverdig og bekreftbart materiale innebærer blant annet å fastholde og tydeliggjøre meningsrammene, redegjøre for metningspunktet under intervjuingen og hele tiden sørge for at hvert skritt i argumentasjonen følger det forrige, slik at en får logikk i resultatene (Holter, 1996: 22-23). Bekreftbarhet innebærer at man heller ikke kan forvente samme "resultat" hvis man selv eller andre intervjuer igjen. Dette fordi en bruker seg selv som forskningsinstrument i intervjusituasjonen. Den kontakten du får med informanten den ene gangen behøver ikke være lik den kontakten du får en eventuell neste gang. På samme måte vil en annen forsker kunne få et annet intervju enn du selv fikk med den samme informanten. Grunnen til det er jo nettopp at det foreligger et subjekt - subjekt forhold mellom forsker og informant. Dette illustrerer hvor viktig det er å tydeliggjøre og redegjøre for kontakten du fikk med informanten under intervjuet, og bringe frem i lyset og diskutere hvordan dine personlige egenskaper kan ha påvirket den spesielle intervjusituasjonen. Tove Thagaard illustrerer dette ved å fremholde viktigheten av at resultatene er troverdige. Med dette

sikter hun til forskerens kontinuerlige argumentasjon for betydningen av undersøkelsessituasjonen og relasjonen mellom informant og forsker. Videre må en argumentere for troverdigheten ved å redegjøre for kontekst, forhold til informanter og betydningen av at forskeren er sitt eget forskningsinstrument, fremholder hun (Thagaard, 1998: 179).

Tydeliggjøring av kontekst og forholdet til informantene føler jeg er blitt gjort rede for i dette kapitlet, og også andre steder i oppgaven. Å få resultatene til å fremstå som troverdige og vitenskapelige, er imidlertid en kontinuerlig prosess som foregår gjennom hele avhandlingen og ikke bare i et enkelt kapittel.

Kapittel 5

5.1 Fedre og farskapspraksiser

Staten har de seneste tiår tatt et økende ansvar for å påskynde et mer moderne farsideal. Trenden startet i 1978 da fedrene fikk mulighet til å ta en del av fødselspengeperioden. Til grunn for denne inkluderingen av faren lå et ønske om god kontakt mellom fedre og barn på et så tidlig tidspunkt som mulig. Videre la Sosialdepartementet til grunn at enkelte kvinner foretrakk å returnere til sitt yrkesarbeid før permisjonstiden utløp (NOU 1995: 27. s. 19). Å bevilge fedrene fødselspenger for den gjenstående perioden ville både forbedre fedrenes og barnas forhold til hverandre, samt gi kvinnene større frihet til selv å velge når de skulle returnere til yrkesarbeidet. Til tross for mulighetene gitt av staten har fedrene i liten grad gjort bruk av den delbare foreldrepermisjonen. Ut fra et ønske om endring i menns deltakelse introduserte staten nye ordninger øremerket fedre. I 1993 ble det innført fire uker spesielt reservert for fedrene, den såkalte fedrekvoten. I tillegg til å få fedrene til å være hjemme disse ukene var intensjonen med øremerkingen denne:

”Tankegangen bak fedrekvoten var at den skulle påvirke diskusjonen hjemme om hvordan permisjonen som helhet skulle deles” (NOU 1995: 27. s. 24).

Samt å gi foreldrene:

”(...) mest mulig likeverdige muligheter til å ivareta omsorg og oppdragelse, og dermed bli likestilte medlemmer av familien (.....) barne- og familiepolitikken må sees i sammenheng med likestillingspolitikken fordi kvinner og menn har et felles ansvar for å løse oppgavene i familien” (Brandth og Øverli, 1998: 1).

Fedrekvoten ble sett på som en form for ”kjærlig tvang” for å få fedrene til å tilbringe mer tid med sine barn samt starte en reaksjon innad i familien som igjen ville få foreldrene til å diskutere fordelingen av hele permisjonstiden. Fedrekvoten var i 2005 og 2006 gjenstand for utvidelser, da fedre med barn født etter 1. juli disse årene ble innvilget først fem, deretter seks uker lovfestet fedrekvote. Til tross for ambisjoner om et jevnere uttak og utvidelser av fedrekvoten står fedre bare for 7.5 % av erstattede fødselspengedager (Brandth og Kvande, 2003: 78).

Norge var det første landet i verden som reserverte en periode av permisjonstiden spesielt for far som faller bort hvis han ikke gjør bruk av den. Sverige har likevel en lengre tradisjon med øremerkede permisjoner. Allerede i 1986 hadde svenske foreldre 360 dager å fordele seg imellom. Det som er relevant i denne sammenhengen er at 90 dager var øremerket for fedrene og 90 for mødrene (Bekkengen, 2002: 216). De kunne gi fra seg alle sine 90 dager ved å skrive de over på den andre. Hvis faren ikke benyttet seg av sine øremerkede 90 dager kunne han altså velge å gi de til moren. Dagene gikk dermed ikke tapt. I 1995 ble svenske foreldres mulighet til å skrive sine dager over til hverandre innskrenket. Hver av foreldrene hadde da 225 dager til rådighet, men av disse var det 30 som ikke kunne skrives over på den andre. Disse kalles i Sverige mamma- og pappamåneder (Bekkengen, 2002: 216). I likhet med Norges fedrekvote vil pappamåneden falle bort hvis faren ikke gjør bruk av den. Det samme gjelder for mammamåneden.

Den norske velferdstaten har vært en aktiv pådriver for å endre fedrenes relativt lave uttak med sikte på en jevnere fordeling mellom kvinner og menn. Allikevel er det få fedre som tar noe permisjon utover fedrekvoten. I dette kapitlet vil jeg synliggjøre hva mine mannlige informanter mener om temaet permisjon og eget permisjonsuttak. Hvorfor tok de den tiden de gjorde? Hva var avgjørende for dem i fordelingssituasjonen? Hvilke tanker har fedrene om permisjon?

Når det gjelder permisjonsbruken var det litt variasjon mellom de ulike fedrene. Alle hadde gjort bruk av fedrekvoten samt de to ukene med pappapermisjon rett etter fødselen. Noen fedre kunne fortelle at de hadde tatt ut fedrekvoten, men ikke hovedsakelig benyttet den til samvær med barnet. Oppussing, flytting og stadig kontakt med arbeidsplassen hadde gjort at noen av fedrene ikke benyttet fedrekvoten etter intensjonen. To av fedrene tok også ut foreldrepermisjon i fire måneder. Disse månedene kom i tillegg til fedrekvotens fire uker. Hovedtendensen hos mine fedre var likevel at de tok ut pappapermisjon og fedrekvote. Slik sett var de ikke ulike gjennomsnittet av norske menn når det gjelder permisjonsuttak. Flere undersøkelser viser en tendens til at flere menn i offentlig sektor tar ut permisjon enn de i privat sektor (eks. Carlsen, 1995). En årsak til dette kan være at det offentlige ofte er raskere med å sette velferdstilbud i system. En slik tendens fant jeg ikke i mitt utvalg. Tendensen her var heller at de som tok ut mest permisjon, var fedre med ledende stillinger i det private næringsliv. Årsaker til dette vil bli belyst senere i kapitlet.

Jeg gikk inn i dette prosjektet med åpent sinn og var veldig interessert i hva informantene hadde å fortelle. Dette var et felt de hadde førstehånds kjennskap til, mens jeg kunne karakteriseres som en nybegynner. Jeg hadde samtidig visse forventninger til hva jeg ville finne. Disse forventningene hadde sitt opphav fra vitenskaplig litteratur på feltet, samt populærvitenskaplige antagelser. Hva forventet jeg så å finne av mønster i mitt egne empiriske materiale og hvorfor?

5.2 Familieøkonomien som et hinder for fedres permisjonsuttak?

Økonomien i en familie, og da spesielt det faktum at kvinner i snitt har en lavere inntekt enn menn, blir ofte fremholdt som en forklaring på det skjeve uttaket mellom menn og kvinner (eks NOU 1995: 27. s40). Hvis mannen tjener over grensen på seks ganger grunnbeløpet – 6G, vil familien samlet få en dårligere økonomi hvis faren velger å være hjemme enn hvis moren er hjemmeværende i permisjonstiden. Tiden med små barn anses ofte for å være en vanskelig tid økonomisk noe som tilsier at en samlet inntektsreduksjon for familien vil være lite gunstig i denne perioden. I tillegg til å være et antatt hinder for fedrenes uttak i mye av den vitenskaplige litteraturen er dette også et vanlig argument å høre når det snakkes om permisjonsfordeling hos nybakte foreldre. Med dette som utgangspunkt forventet jeg å finne økonomiske argumenter hos mine mannlige informanter. Samtidig er det mest sannsynlig at regelen om 6 G vil føre til at de fedrene med høyest inntekt vil ta ut minst permisjon. For de fedrene med inntekt over folketrygdens tak vil det være mer å tape økonomisk på å være hjemme. På den annen side vil familier hvor faren har høy inntekt muligens ha så romslig økonomi at månedene med en eventuelt redusert lønnsutbetaling ikke vil bety så mye veid opp mot mulighetene til å være hjemme med sitt barn.

Det mest slående funnet hos mine fedre er at fedrene med høyest inntekt også er de som tar lengst permisjon utover fedrekvoten. Hos disse fedrene er også økonomiske argumenter fraværende. Perioden hjemme med barnet er noe de ønsker seg, også med de påfølgende økonomiske konsekvenser. Anders sier dette om økonomien i relasjon til foreldrepermisjonen da de skulle fordele tiden:

”Jeg visste ikke hvordan arbeidsgiveren ville stille seg i forbindelse med å dekke det beløpet fra grunnbeløpet og opp til min lønn.... Jeg bare ventet for å

se. Det var heller ikke så viktig for oss. Vi har alltid klart oss og denne tiden hjemme ville jeg ha uansett". (Anders)

Anders bestemte seg for sine fire måneder hjemme uten å vite om de økonomiske konsekvensene. Dette var heller ikke noe sentralt tema for han. Det er tiden med barnet han ønsker seg. Det samme kommer til syne hos Rune. Også han var hjemme i foreldrepermisjon i fire måneder:

"Om vi tapte noe på det økonomisk? Det var aldri noen diskusjoner omkring det hjemme. Økonomien skal ikke få avgjøre noe så viktig. Vi satt oss ned og diskuterte hvordan vi ville ha det.. hva som var mest praktisk, egentlig". (Rune)

Rune og Anders er de to av mine fedre som tok ut lengst permisjon. Det er også de som hadde mest å tape økonomisk på å være hjemme. Likevel ser det ikke ut som det har vært et tema. For disse to er det muligheten til å være hjemme med barnet som er det sentrale. Rune og Anders skiller seg ut ved å være bevisste på hva de vil. Flere av de andre informantene kunne også fortelle at økonomiske hensyn ikke hadde vært et sentralt argument for dem. Det som imidlertid er viktig å fremheve i denne sammenheng er at økonomiske hensyn ikke var sentrale fordi de var bevisst på at de ikke skulle være hjemme utenom fedrekvotens fire uker. Økonomiske betraktninger var dermed unødvendige. Både Kristian og Bernt kunne fortelle at økonomien ikke var sentral da de tok det forgitt at de bare skulle være hjemme fire uker. Bernt sa dette:

"Jeg vet ikke om vi hadde tapt på om jeg var hjemme lenger. Det var aldri oppe til diskusjon. Jeg skjønnte at kona mi ville være lengst mulig hjemme". (Bernt)

Kristian viser det samme da han ble spurt om økonomien hadde påvirket hans uttak av permisjon:

"Det økonomiske var aldri noe tema egentlig. Hun (kona) fikk dekket lønna si, så det var greit". (Kristian)

For disse to fedrene var det ikke økonomiske hensyn som avgjorde, eller påvirket, permisjonsfordelingen. Tomas var hjemme fire uker med fedrekvote. Heller ikke hos han var det økonomiske årsaker til det lave permisjonsuttak. For Tomas og kona var det økonomisk likegyldig hvem som var hjemme. Han har noe lavere årsinntekt enn sin kone, men begge ville rammes av taket på 6 G. For å komme best mulig ut av permisjonstiden økonomisk valgte de 100 % dekningsgrad og heller en samlet kortere permisjonstid. Tomas kunne fortelle dette om de økonomiske overveielsene i forbindelse med permisjonsuttaket:

”Vet du... jeg har ikke helt regnet det ut, men vi tapte nok på det.... for taket på 6 G gjør jo at... ja. Så vi tapte på det. Vi prioriterte kortere tid og høyere dekningsgrad, av nødvendighet i og for seg”. (Tomas)

Både Tomas og hans kone ble rammet av taket på 6 G. Hvem som tok permisjon var derfor uten økonomisk betydning. De økonomiske aspektene var tilstede når det gjaldt å opprettholde deres vanlige inntektsnivå, men hvem som var hjemme ville ikke hatt noen innvirkning på dette. For Tomas og hans kone var dermed økonomiske hensyn tilstede i fordelingssituasjonen, men ikke avgjørende for hvem som tok ut permisjonen.

For Sverre var det noe annerledes. Han hadde et uttalt ønske, i likhet med sin kone, at han skulle være hjemme utover fedrekvotens fire uker. Dette lot seg dessverre ikke gjøre av hensyn til arbeidsplassen, i følge de to. Sverre hadde heller ikke blitt berørt av taket på 6G. Han hadde dette å si om de økonomiske hensynene:

”Det er klart det er viktig å opprettholde en familieinntekt, men denne tiden får du ikke igjen... så da får du heller klare deg med litt mindre. Det der var ikke noe vi sjekket engang. Det var andre problemer... hinder for oss da”. (Sverre)

Sverre følte det vanskelig å ta permisjon utover fire uker på grunn av arbeidsplassrelaterte årsaker, noe jeg vil komme tilbake til nedenfor. Sverre og partneren hadde satt seg godt inn i regelverket, men hadde likevel ikke sjekket om de ble berørt av taket på 6G. For dem var viktigheten av at begge fikk vært hjemme så lenge som mulig det sentrale, selv om det denne gangen ikke lot seg gjøre.

5.2.1 Økonomi ikke avgjørende for fedrene

Økonomiske hensyn var ikke noe mine informanter pratet om uoppfordret. Om dette var fordi de synes det var et ubehagelig tema eller om de synes det var et uvesentlig tema er vanskelig å si. Ved direkte spørsmål virket det som om de synes det var greit å dele det med meg. Jeg tror ikke økonomien var det mest sentrale for fedrene da de fordelte permisjonen mellom seg og sin partner. De som tydeligst ble rammet av taket på 6 G var også de som tok lengst permisjon. De to fedrene dette gjaldt hadde uttalte ønsker om å være lenge hjemme, noe som tilsidesatt de økonomiske hensynene. For de andre fedrene var heller ikke økonomien et sentralt tema virket det som. En av årsakene til dette kan være at det generelt var lite diskusjon mellom partnerne om hvordan permisjonen skulle fordeles, noe som gjorde det unødvendig å bringe økonomiske hensyn inn i diskusjonen. Parene var også valgt slik at kvinnen og mannen i hvert par var forholdsvis like når det kom til inntekt.

Disse funnene gjør at relevansen til økonomiske hinder som en årsak til at fedre tar ut kort permisjon må diskuteres. Med utgangspunkt i mitt materiale virker det som om fokuseringen på økonomiske hinder er noe overdrevent. Hvis et par har et stort ønske om å dele permisjonen likere mellom seg samtidig som faren tjener mer enn moren, vil dette være en situasjon med inntektsnedgang de kan forberede seg på. Den svenske sosiologen Lisbeth Bekkengen hevder at de økonomiske hindrene for at mannen skal kunne være lenge hjemme er sterkt overdrevet (Bekkengen, 2002: 18-20). Dette begrunner hun blant annet ut fra observasjonen at i de tilfeller der moren tjener betydelig mer enn faren, vil likevel moren ta ut størsteparten av permisjonen. I disse tilfellene vil ikke økonomiske hensyn veie til fordel for at mannen skal ta ut en lenger permisjon. I de par hvor det økonomisk er likegyldig hvem som er hjemme, viser det seg likevel at mødrene er de som er lengst hjemme. Det kom tydelig frem hos Tomas og hans kone. Hos dette paret var det økonomisk likegyldig hvem som var hjemme da begge tjente mer enn taket på 6 G. Likevel tok Tomas kun ut fire ukers fedrekvotetid.

For mine informanter kan ikke økonomien sies å være verken et hinder for permisjonsuttak, ei heller et sentralt tema. I motsetning til Brandth og Kvande kunne ikke jeg identifisere en lønnsomhetsdiskurs blant mine fedre. Det virket som om økonomiske avveininger ikke hadde vært særlig sentralt i fordelingssituasjonen. Som vi så tok de som hadde mest å tape økonomisk også den lengste permisjonen. Rune og Anders jobber i tillegg i privat sektor. Vanligvis benytter flere fedre i offentlig

sektor seg av permisjonsmulighetene enn de i privat sektor gjør (Brandth og Kvande, 2003: 187). Som jeg var inne på innledningsvis kan denne skjevheten blant annet skyldes at offentlig sektor er raskere med å sette ulike velferdstilbud i system, noe som gjør det lettere for fedrene der å velge utradisjonelt. I så måte avviker Rune og Anders fra denne trenden da de begge jobber i privat sektor og samtidig velger å ta ut fire måneders permisjon ut over fedrekvoten. En økonomisk forklaring på dette er, som jeg var inne på tidligere, muligheten til å planlegge inntektstapet i god tid såfremt de har satt seg inn i gjeldende regler. En annen forklaring er at en solid familieøkonomi tåler noen måneder med lavere inntekt så lenge hovedformålet er å være hjemme med barnet. Begge disse fedrene ønsket seg tid hjemme med barna, noe som åpner opp for forhandlinger med barnets mor og sidestiller andre hensyn.

Med utgangspunkt i mitt materiale kan jeg si at mine fedre ikke oppfattet økonomien som et reelt hinder for et eventuelt større permisjonsuttak. I denne sammenheng ser det ut som kjønn veier tyngre enn inntekt da mødrene tar størstedelen av permisjonen også da lønn ikke er av noen betydning. Som vist var det også få av fedrene som faktisk visste om de ville tape økonomisk på om de var hjemme en lenger periode. Andre faktorer var avgjørende for mine fedre da de forhandlet om permisjon.

5.3 Fedre og arbeidslivstilknytning

Jeg forventet også å finne at fedrenes arbeidslivstilknytning ville ha betydning for deres permisjonsuttak, ved å holde fedrene borte fra hjemmet. En god arbeidslivstilknytning vil jeg her definere som stort ansvar, høy yrkesstatus og også høy inntekt. Disse faktorene følger imidlertid ofte av hverandre. Ledende stillinger med individuell ansvarliggjøring ovenfor oppgavene, i samklang med interessante og utfordrende arbeidsoppgaver, vil gjøre at fedrene har vanskeligere for å prioritere omsorgsarbeidet. Familielivet står slik sett i et motsetningsforhold til arbeidslivet, da nærvær i den ene sfæren tilsier fravær i den andre. Permisjonstiden aktualiserer dermed problemene mellom arbeid og familie. En av årsakene til forventningene om sammenheng mellom arbeidstilknytning og permisjonsuttak har sitt opphav i teorier om det "grådige" arbeidet (Brandth og Kvande, 2003: 178). Arbeidsmarkedet, og da særlig ledende og høyere stillinger preges av omskiftelige krav og mye individuelt ansvar, noe som fører til usikkerhet hos arbeidstakerene. Dette kan gjøre at noen fedre kan føle seg tvunget til å jobbe mye. Like stor betydning tror jeg arbeidets art

har. Interessante jobber med stor fleksibilitet og ansvarliggjøring behøver ikke oppleves som grådig, men kan også oppleves som spennende og utfordrende. Dette vil kunne trekke fedrene bort fra omsorgsarbeidet til fordel for lønnsarbeidet. Disse karakteristikkene gjør at Brandth og Kvande omtaler de nye kunnskapsjobbene som "grenseløse jobber". (Brandth og Kvande, 2003: 51)

Som jeg viste over var det fedrene med ledende stillinger i privat sektor som tok lengst permisjon i mitt materiale, til tross for offentlig sektors villighet til å tilrettelegge for fedrenes behov og ønsker. Fedrene i privat sektor hadde begge ledende eller høyere stillinger, deres arbeid kan dermed betegnes som grådig og forlanger mye deltakelse. Disse jobbene karakteriseres også av mye selvstendig arbeid og kan samtidig være både utfordrende og interessante. Anders og Rune har jobber som en burde forvente at trakk de bort fra barneomsorgen. Isteden velger de å være hjemme i fire måneder utover fedrekvoten. Dette er hva Anders sier om arbeidsplassen og permisjonsuttak:

"Jeg hadde et veldig sterkt ønske om å være hjemme med barnet. Sjefen min ble litt lang i maska når jeg sa hva jeg hadde tenkt. Jeg gikk ikke å spurte, jeg sa at "jeg tar ut permisjon ut fra sånn er lovene og reglene i Norge". Og da var det opp til dem å sørge for tiltakene som måtte til". (Anders)

Som jeg forstår Anders føler han at han kan stille visse krav til arbeidsplassen sin i denne situasjonen. Han har selv satt seg inn i hva som er egne rettigheter og overlater til arbeidsplassen å oppfylle sine plikter i denne situasjonen. Anders opplever ikke arbeidet sitt som grådig og sitt eget nærvær som noe absolutt påkrevd. Noe av årsaken til det kan være at Anders har gode resultater å vise til på sin arbeidsplass. En kan kanskje si at han har opparbeidet seg visse marginer som gir han mulighet til å se bort fra arbeidslivets ensidige krav en periode. Dette er med på å løse opp de klare grensene rundt lønnsarbeidet. Han er selv inne på dette:

"Altså jeg hadde ikke gjort det, hadde det gått dårlig for bedriften eller meg... hadde jeg ikke hatt resultatene i ryggen, så hadde jeg vel kanskje ikke gjort det". (Anders)

At hans arbeidsplass er lite vant til temaet fedre og permisjon viser Anders her:

"Det er ikke vanlig at fedrene tar permisjon hos oss. Bare den der måneden, ikke sant. Det har dem sagt at de synes er noe tull. De kan ikke skjønne vitsen med det, men jeg synes det er en fin ordning jeg". (Anders)

Det kan se ut som Anders synes det var lettere å unngå arbeidslivets forventninger, og heller prioritere farsrollen når han hadde gode jobbresultater å vise til. Kravene fra arbeidslivet kan være lettere å nedprioritere hvis man allerede har gjort en god jobb over en lengre periode. Kanskje kravene kan sies å være innfridd for en periode for Anders siden han har levert gode resultater til bedriften over tid. På denne måten har han gitt seg selv større frihet og spillerom til å kunne handle utradisjonelt.

Rune var også fraværende fra sin ledende stilling i det private næringsliv i fire måneder i tillegg til fedrekvoten. Han møtte lite motstand da han ga beskjed om lengden på sin permisjon:

"Det gikk greit det. Det skulle jo bare mangle. Har bare gode erfaringer med permisjon her på jobben". (Rune)

Rune hadde ingen negative erfaringer med å ta ut lang permisjon til tross for sin høye stilling. For han var det en selvfølge å være hjemme da han ønsker å prioritere familien høyt. Det kommer tydelig frem på spørsmål om forfremmelse var noe han ønsket seg i fremtiden:

"Det er jo mulig for en forfremmelse etter hvert. Men om det vil skje noen gang.. Det er ikke noe jeg nødvendigvis ønsker. For det krever mer av meg og, ikke sant? Da må jeg være med på møter på kveldstid og alt det der. Jeg ønsker å prioritere familien, ikke bare min karriere. Det er viktig. Det høres fint ut, men jeg prøver. (Rune)

Rune sender her tydelige signaler om egne prioriteringer. Han besitter en ledende stilling, men har ikke noe ønske om videre avansement. Hans ønske om å prioritere familien er så sterkt at han ikke har noe problemer med å forlate sitt arbeid i månedene det gjelder. For han medfører det få problemer å kombinere arbeid og familie. Han virker trygg på sin posisjon i firmaet.

Ikke alle mine fedre opplevde kombinasjonen arbeid og familie like problemfritt. Tomas har også en ledende stilling i det private næringslivet. Han tok ut fedrekvoten som eneste permisjon. Selv om han formelt tok ut disse ukene var han nesten like mye på jobben som under vanlige omstendigheter kunne han fortelle. Han sier dette om arbeidets betydning for eget permisjonsuttak:

"Vi diskuterte det ikke så veldig grundig. Altså det har egentlig ikke noe med arbeidets viktighet å gjøre. Ikke i noen særlig grad i hvert fall. Du kan si at akkurat det daglige lederansvaret er litt spesielt da. Jeg hadde kunnet gjøre det (vært mer hjemme), tror jeg. Sånn rent formelt. Men på en måte ligger det en slags uformell forventning når du er i en såpass ledende stilling. Og samtidig er mann... om at du skal tilpasse deg". (Tomas)

Tomas gir her tvetydige signaler om hvordan hans arbeidssituasjon var avgjørende for permisjonsuttaket. På den ene siden hevder han at arbeidet ikke var sentralt for hans valg om å ta bare en måneds permisjon. Samtidig gir han også uttrykk for at han har følt at det ligger en uutalt forventning om at han ikke kan ta ut noe mer permisjon på grunn av hans lederposisjon. Det kan virke som Tomas føler et sterkt press fra arbeidslivet om å være tilgjengelig. Dette presset tror Tomas selv har sitt utspring i at han er daglig leder for firmaet, men også fordi han er mann. Han synes dermed at det forventes noe annet av han fordi han er mann enn det gjøres av kvinnene i en tilsvarende situasjon. Det er ikke bare et underliggende press fra arbeidsplassen Tomas tilkjennegir. Han føler også et press om deltakelse i omsorgsarbeidet, men har problemer med å vite hvilken verdi han skal tillegge dette og hvilken plass han skal innta:

"Problemstillingen er at samfunnet, om du vil, gir veldig diffuse signaler knyttet til hvilke hensyn... altså hvilken rolleoppnåelse, eller hvilken rolle mor og far skal spille. Ehh... og poenget er jo at du må tilpasse hvordan man løser dette med rollen man skal spille i barnas liv. Og i den grad man forventes å oppfylle veldig like roller i forhold til barna, så er det jo åpenbart at man da må radikalt legge om måten man tenker fødselspermisjon på. Og da må man jo sørge for at begge foreldrene over tid kan være sammen med barna. Nå starter du ganske enkelt tre runder bak. Og før i tiden så var det greit. Da kunne du være

tre runder bak til du daa liksom. Nå forventes vi jo å springe alt vi kan og liksom ta igjen det forspranget, og det.. det er en utenkelighet. (Tomas)

Det Tomas peker på her er etter min mening en viktig utfordring dagens fedre står ovenfor. De forventes å være nære og deltagende fedre, men føler samtidig press fra arbeidslivet og har få holdepunkter for hvordan de skal løse dette dilemmaet. Samtidig sier Tomas noe om hvilken endringsprosess farskapet har gjennomgått. Det stilles andre krav til fedre i dag en før. For Tomas er det vanskelig å finne en løsning på de ulike forventningene som retter seg mot han både som far og arbeidstaker.

Sverre var en av de som sterkest følte at arbeidet forhindret et lenger permisjonsuttak. Sverre jobber i et lite, privat firma og besitter en stilling som lavere funksjonær. Antall ansatte gjør det vanskelig å be om en lang permisjon, synes han. Det er dermed ikke bare et stort lederansvar som aktiviserer forventningen om deltakelse fra menn i arbeidslivet. Den faste heltidsforpliktelsen ovenfor arbeidsgiver og forpliktelsen ovenfor få kollegaer ser ut til å være nok. Sverre synliggjør her problemene det medfører å jobbe i en liten bedrift, noe som gjør bedriften ekstra sårbar i situasjoner med fravær:

"Det er ikke lett å få tak på en vikar som skal være der noen måneder og som har kompetanse. Da blir det til at de andre jobber ekstra isteden, så det er jo veldig ubeleilig da, med permisjon. Det er klart, jeg skjønner jo det fordi vi er en liten organisasjon så blir vi ekstra sårbare". (Sverre)

Tiltross for et sterkt ønske om at Sverre skulle få mer permisjonstid, både fra Sverre selv og hans partner, tok han kun ut de fire ukene fedrekvoten ga han, mye av hensyn til arbeidsplassen. Som han bemerket rammes en liten bedrift ekstra hardt når en ansatt vil ut i permisjon. Sverre satt stor pris på sine fire uker hjemme med sin første datter. Da de raskt ble foreldre igjen ser vi enda en gang hvor mye arbeidsplassens forventninger betyr, selv om ønsket om mer tid hjemme stod om mulig ennå sterkere denne gangen. Sverre sier dette om første gang han hadde fedrekvote og prioriteringen ved barn nummer to:

"Vi snakka om å gjøre det annerledes i forhold til det siste barnet, men... Jeg ville jo gjerne være hjemme lenger. Den ene måneden sammen med min eldste datter.. det er jo.. det er den beste måneden jeg har hatt! I forhold til siste barn så ville man jo ha gjort det annerledes, men det er... det er timingen i forhold til... eller det som er vanskelig.. men arbeidsgiveren... samme hvordan vi gjorde det så endte det opp med at jeg kom til å ha permisjon i mai. Og det er, som jeg var litt inne på i stad, det er den mest kritiske måneden. Og det.. jeg ville jo prøve å unngå den. Nei, det så jeg på som... ville ikke sette arbeidsgiveren i den situasjonen". (Sverre)

Sverre har en arbeidslivstilknytning som gjør at han ikke har de samme marginene som vi så at for eksempel Anders hadde. Uten selvstendige resultater har han ikke den friheten som kreves for å kunne velge et "utradisjonelt" langt permisjonsuttak. Sverres arbeidsgiver er i tillegg negativt innstilt til temaet fedre og permisjon, noe som ytterligere forverrer hans forhandlingsposisjon ovenfor den lille bedriften.

Kristian jobber også på en arbeidsplass med få ansatte og liten mulighet til å skaffe en kvalifisert vikar. Også han tok fedrekvoten som eneste permisjonstid:

"Hvis jeg skulle være borte lenger? Det hadde ikke gått så greit, ikke der jeg jobber. For det er vanskelig å erstatte oss ettersom vi bare er fire ansatte da. Så har vi ... det krever jo litt utdanning og opplæring da. Vi har jo et halvt års opplæring vi". (Kristian)

Kristian gir uttrykk for at det var vanskelig å ta ut noe mer permisjon enn fedrekvoten. Det virket som han synes kort permisjonstid var greit siden han jobber skift og har lengre perioder med fri. Dette gjaldt også Bernt som også jobber til ulike tider og derfor ofte er hjemme på formiddagen. Skiftarbeidet gjorde at Kristian og Bernt følte seg delaktige både hjemme og på arbeidet. Det gjenspeiles i Kristians utsagn:

"Fra media hører vi at barna trenger faren sin og at fedre bør få en større del av hverdagslivet med barna... men sånn som vi har det så føler jeg at; det får dem! Jeg jobber jo tre uker og har fri tre uker". (Kristian)

Før jeg gjennomførte intervjuene hadde jeg, som sagt, visse forventninger til hvilken sammenheng jeg ville finne mellom arbeidslivstilknytning og lengden på permisjonsuttaket. I samsvar med eksisterende forskning forventet jeg at fedre med det jeg karakteriserte som "god" tilknytning til arbeidet også ville være de som tok ut minst permisjon. Her står det "grådige" arbeidsmarkedet sentralt da store krav og personlig ansvarliggjøring forventes å trekke fedrene bort fra hjemmet til fordel for lønnsarbeid. De fedrene som ikke opplever arbeidsmarkedet som grådig og usikkert vil derimot kunne oppfatte det som spennende og selvutviklende, noe som også kan trekke fedrene bort fra barneomsorgen. Dette er karakteristikk av det Brandth og Kvande omtaler som grenseløse jobber. I tråd med denne tanken trenger fedrene hjelp til å trekke grenser mellom arbeid og familie. Antagelsen er at tydeligere grenser skal gjøre det lettere for fedrene å prioritere tid med barnet. I tillegg forventet jeg å finne ulikheter mellom fedre ansatt i offentlig og privat sektor.

Så godt som alle fedrene mine arbeidet i privat sektor. Det gjør sammenlikninger mellom de to sektorene vanskelig. Jeg kan likevel presisere at informanten som arbeidet i offentlig sektor var blant de som tok kortest permisjonstid. De lengste permisjonene fant jeg blant ledere i det private næringsliv. Slik sett avviker mine informanter fra annen forskning på feltet. Jeg forventet at det private næringslivet ville være det "grådigste" og kreve mest fra mine fedre. En mulig årsak til avviket fra denne forventningen kan være de to fedrenes gode jobbrelevante resultater gjennom flere år. Jeg argumenterer for at gode resultater har gitt gode forhandlingskort da de skulle forhandle med arbeidsplassen om permisjonsuttak. Fedrene kunne dermed tillate seg en utradisjonell permisjonsfordeling med mye fravær fra arbeidsplassen siden de allerede hadde opparbeidet seg gode marginer som medførte økte handlingsmuligheter. Sverre, som jobber på lavere funksjonærnivå i en liten privat bedrift, har ikke samme frihet da han skal forhandle med arbeidslivet. For han veier arbeidsplassens behov tyngre enn egne ønsker. Hans arbeidslivstilknytning gir ikke tilsvarende muligheter til å fristille seg fra arbeidslivets krav i forhandlingssituasjonen med arbeidsplassen.

Yrkestilknytning ser ut til å ha en innvirkning på fedrenes permisjonsuttak. Å opparbeide seg marginer i forhold til arbeidsplassen gir økt valgfrihet til to av mine fedre med høy yrkesstatus i den private sektor. Coser hevder at personer med relativt høy status vil ha mer trening i å argumentere på tvers av de motstridende forventningene som knytter seg til en persons mange ulike posisjoner i det moderne

samfunn (Coser, 1975: 244). Ut fra dette kan man forvente at personer i høyere posisjoner lettere kan unnsnippe arbeidslivets ensidige krav omdeltakelse og heller prioritere tid hjemme med barnet. Som vist var dette tilfelle med Anders og Rune. Svakere arbeidslivstilknytning innskrenket handlingsmulighetene for noen av de andre fedrene. I disse tilfellene virket det som om arbeidslivets krav om deltakelse var vanskelig å forhandle seg bort fra.

I tillegg ønsket Anders og Rune seg en lang permisjon. Dette ønske, i kombinasjon med opparbeidete marginer på arbeidsplassen, vil gjøre det lettere å åpne opp for forhandlinger med barnets mor om permisjonstiden. Bekkengens maktperspektiv tar utgangspunkt i at menn selv må ønske seg en lang permisjon for å starte forhandlinger med barnets mor, siden kvinner ikke kan forhandle seg bort fra moderskapet. Disse to fedrene ville være hjemme, samtidig som de hadde innfridd forventningene på sin arbeidsplass og muligens har mer trening i å argumentere på tvers av eksisterende forventninger.

5.4 Permisjonsordningene - en veiviser?

Fedrene må også forholde seg til handlingsrammene lagt av fødselspengeordningen. Dette er en ordning som ønsker å gi foreldrene valgfrihet til selv å bestemme hvordan de vil fordele permisjonen mellom seg. Som vist tidligere var noe av intensjonen med å introdusere en øremerket permisjon som fedrekvoten nettopp å oppmuntre til diskusjon om hvordan hele permisjonen skulle fordeles. Fedrekvoten regnes som en suksess når vi ser på hvor mange som gjør bruk av den. Imidlertid kan den neppe sies å ha påvirket til noe større permisjonsuttak utover fedrekvoten. Det kan ha uheldige virkninger hvis det oppfattes slik at det bare er fedrekvoten er fars tid. Det vil igjen sende signaler om at den resterende tiden må være mors. Fedrekvoten kan da være med å fiksere fedrenes uttak til kun å omfatte disse seks ukene. Fedrekvoten vil da ha en utilsiktet virkning ved å fastsementere de eksisterende kjønnsrollemønstrene.

Det har vært omfattende fokus på fedrekvoten som et gode for fedrene. Med dette som utgangspunkt forventet jeg at fedrene ville anse fedrekvoten som "sin" tid og dermed indirekte den resterende tiden som sin partners tid, noe som legger føringer på hvordan tiden blir fordelt.

Etter å ha gjennomført intervjuene ble det tydelig at fedrekvoten blir sett på som farens permisjonstid. Disse ukene er jo også farens tid, men mange av fedrene omtalte kun disse ukene som permisjonstid for dem:

"Jeg tok ut det jeg måtte gjøre. De fire ukene som var mine". (Bernt)

"Vi gikk gjennom reglene og fant ut hvordan det var, at jeg skulle ha fire uker. Ja, det er.... i forhold til teksten på de skriva. Det er vel litt for mange som har fulgt de litt slavisk. Det er vel.. normen. Førte åtte uker for den ene og fire for den andre. Det er sånn det skal være". (Sverre)

Flere av mine informanter ga uttrykk for hvor normgivende de synes fedrekvoten er. Kristian fortalte dette da han ble spurt om hvordan de valgte å fordele permisjonen:

"Vi hadde egentlig ikke noen diskusjon i det hele tatt for det ble tatt som en selvfølge at jeg skulle ha permisjon i en måned da. Og det aksepterte vi. Jeg tok den måneden av tiden som er mannen sin, og så tok kona mi resten. Det som er hennes da. Og det var greit det". (Kristian)

Tomas uttrykker også hva han synes om føringene fedrekvoten legger:

"Så klart når du har hele pappa... fedrekvoten da. Fire uker som liksom er det eneste pappa må ta ut, hvis ikke får du faktisk ikke kompensert for det. Så gir jo åpenbart det et sånn grunnleggende signal om hvor mye faren er forventet å ta ut i permisjon. Det sier noe om en slags normalitetssituasjon, ikke sant. Jeg mener at ordningen slik den er strukturert gir signaler om at man forventer at kvinnene skal ta den. Jeg vet ikke. Det er mulig at det ganske enkelt fikserer de fire ukene fordi fire uker får du betalt for. Da vil jo 90 prosent av folk si: å ja, men da er det fire uker jeg skal ha da". (Tomas)

I alle intervjuene kommer det til uttrykk hvor retningsgivende fedrekvoten er for fedrenes uttak. Dette gjelder også hos de informantene som tok ut noen måneder foreldrepermisjon. Når fedrene kun tar "sine" uker er det ofte fordi de ikke vil "ta" tid fra mødrene. Dette kommer tydelig frem da flere fedre ikke forlangte tid med barnet

på bekostning av morens tid, men ønsket at permisjonstiden kunne forlenges slik at de også kunne være hjemme en lenger periode. Etter at disse intervjuene ble gjennomført har jo også fedrekvoten blitt utvidet til å gjelde seks uker. Jeg gjengir utdrag fra noen av intervjuene. Disse får representere det som så godt som alle fedrene ga uttrykk for:

"Det er ikke noe mål for meg å ta permisjonstid fra damene. Det er ikke det. Vil ha mer tid sammen med barnet selv. Den likheten er ikke så viktig, bare vi får mer. Den eneste løsningen må være å øke permisjonstiden sånn at det ikke går på bekostning av damene". (Sverre)

"Forhåpentligvis blir det sånn at også menn kan ta mer. Så jeg håper det blir sånn at man kan utvide hele ordningen, sånn at det ikke bare er begrenset til ett år, men kanskje halvannet år for eksempel. Det synes jeg kunne vært alright. At mannen kunne hatt det ekstra halve året. (Rune)

Mine fedre uttrykker ønske om å få mer tid hjemme, men de vil ikke at den tiden skal gå på bekostning av "mødrenes" tid. Å forhandle om mer tid hjemme for fedrene kan oppfattes som en forhandling for å "få" noe av hennes tid. Denne forhandlingen kan være vanskelig da det er mødrene som har gjort fødselsarbeidet. Noen av fedrene ga uttrykk for at morens ønsker burde veie tyngst i en slik situasjon:

"Det er på en måte litt sånn innarbeidet at det er sånn. Jeg tror det er litt sånn at hvis mor er enig kan far få litt mer. Jeg tror egentlig mor har hevd på de elleve månedene. Det føler jeg. Jeg hadde lagt meg flat hvis hun hadde ønsket alt. Da hadde jeg ikke hatt noen "case". Det hadde vært greit det". (Anders)

"Jeg tror kona mi hadde veldig lyst på den tiden der sjøl. Men det er ikke noe problem for meg at kvinnen har mer å si når det gjelder fordelinga enn meg". (Bernt)

Det ser ut som mine fedre anser fedrekvoten som sin egen tid og den resterende som kvinnens tid, noe som er uheldig hvis ønsket er et mer likestilt permisjonsuttak. I

en permisjonsforhandling starter ikke partene som likeverdige hvis det i utgangspunktet er slik at det kun er seks uker som betraktes som farens tid. Fedrene må da forhandle med moren for å "få" tid av henne. Det tror jeg kan oppleves ubehagelig da fedrene vet at mødrene har gjort alt fødselsarbeidet. Forhandlingene vanskeliggjøres dermed av foreldrenes asymmetriske utgangspunkt.

At fedrekvoten oppfattes som farens tid innad i parforholdet var tydelig hos mine fedre. Da er det interessant å se hvilken relasjon som eksisterer mellom arbeidslivet og fedrenes reserverte uker. Siden fedrene kunne fortelle om "sine" uker i kontrast til mødrenes uker forventet jeg at fedrene ville betrakte fire uker permisjon som passende også ovenfor arbeidslivet. Tradisjonelt er det få fedre som har tatt ut lange permisjoner, men med fedrekvoten ble permisjon en flertallspraksis blant fedrene. Faren er at ukene med reservert permisjon for fedrene også vil være retningsgivende ovenfor arbeidslivet om hva som er en passende tid for fedrene å være hjemme. Stiller fedrene dårlig rustet også i forhandlingene med arbeidsplassen? Sverre er en av dem som gir tydelig uttrykk for hvor normgivende fedrekvoten er i relasjon til akseptabelt jobbfravær:

"Det er litt vanskelig med permisjon. Jeg har følt det sånn på jobben at den ene måneden er grei fordi... det er loven. Hvis jeg hadde hatt ønske om to måneder til, eller om det hadde vært lovbestemt at jeg skulle ha det, det hadde blitt mottatt på to vidt forskjellige måter. For å slippe en konflikt ganske enkelt". (Sverre)

Sverre hadde satt pris på en lenger permisjon reservert for fedrene. Det hadde gjort hans forhandlinger med arbeidslivet enklere fordi han da kunne henvise til loven i problematiske situasjoner. Sverre og Anders representerer to ytterligheter i denne sammenheng. Anders er jo daglig leder i et privat firma. Hans jobb er krevende og ansvaret er stort. Som vi så tidligere i kapittelet opplevde ikke Anders noen problemer med å gi beskjed om at han kom til å bli fraværende i til sammen fem måneder. Jeg gjengir her hva han sa:

"Jeg gikk ikke å spurte, jeg sa at "jeg tar ut permisjon ut fra sånn er lovene og reglene i Norge". Og da var det opp til dem å sørge for tiltaka som måtte til". (Anders)

Anders opplevde ikke fedrekvoten som et hinder ovenfor arbeidslivet da han skulle ta ut permisjon. Denne forskjellen mellom Anders og Sverre må nok sees i sammenheng med deres ulike arbeidslivstilknytning og arbeidsplassenes størrelse. Anders hadde opparbeidet seg gode individuelle resultater som gav han større handlingsfrihet. Samtidig arbeider han i et stort konsern hvor delegering av hans arbeidsoppgaver i tiden han var borte innebar lite ekstra arbeid for hans kollegaer. Sverre jobber derimot, som vi så, i et privat, lite firma med arbeidsoppgaver som gir han lite mulighet til å opparbeide seg fordeler hvis han gjør en god jobb. Hvis han skulle ta en lenger permisjon ville arbeidsoppgavene blitt fordelt på de få gjenværende kollegaene, noe han understreker at er ubeleilig for alle. Fedrekvoten treffer forskjellige kontekster og får ulik betydning for fedrene.

5.4.1 "Fedrekvoten er mine uker"

For fedrene jeg intervjuet virket fedrekvoten som en retningsgiver for hvor mye permisjon en far bør ha. Også de to fedrene som tok ut fire måneder foreldrepermisjon omtalte fedrekvoten som deres egen tid. Hvis fedrekvoten har etablert seg som en mal for hvor mye permisjon en god far bør ha forventet jeg å finne at fedrekvoten også var normgivende for hva arbeidslivet synes er en passende tid for fedrene å være hjemme. Som vist var det flere av fedrene som synes at fire uker var greit å forhandle seg frem til, men noe utover det var det vanskeligere å kreve på arbeidsplassen.

Likevel var det to av fedrene som tok ut fire måneders permisjon i tillegg til fedrekvoten. Disse fedrene hadde et veldig sterkt ønske om å være hjemme så lenge som mulig. Dette hadde de ønsket lenge før de hadde blitt fedre. Valget var gjennomtenkt og i overensstemmelse med ønsker fra moren. For flere av de andre fedrene var fedrekvoten en sterkere retningsgiver. Det kan skyldes at de ikke hadde like klare ønsker for permisjonstiden sin. Det betyr ikke at de ikke ønsket å være mer hjemme, men med et arbeid som trekker de i sterk grad bort fra barneomsorgen ble det enklest å ta "sine" fire uker virket det som.

Fedrenes arbeidslivstilknytning hadde dermed betydning både for hvordan de selv oppfattet fedrekvoten, samt i hvilken grad de lot fedrekvoten ha noen normgivende effekt på hvor lang permisjon de forhandlet seg frem til på arbeidsplassen. Arbeidstakerne med mest ansvar og høyest yrkesstatus var også de som fant tid til å være hjemme lenger en fedrekvotens uker. Årsaken til det kan, som

nevnt, være gode resultater gjennom en lengre periode. Dette fristiller fedrene fra noe av ansvaret og gir de flere handlingsmuligheter. Jeg antar at det da også vil være lettere å handle utradisjonelt og mot eksisterende føringer. Noen arbeidsplasser gir ikke samme mulighet til individuell utmerkelse, noe som kan gjøre det vanskeligere å velge utradisjonelle løsninger.

5.5 Konklusjon: Fedre og permisjon – et nyansert bilde

Mine fedre ønsker å være nærværende fedre. Likevel har de fleste benyttet seg av fedrekvoten som eneste permisjon. Så godt som alle fedrene kunne fortelle at arbeidet hadde en avgjørende betydning for dette valget. Som jeg var inne på tidligere krever både arbeidsliv og familieliv nærvær og deltakelse av mine fedre. Noe av forklaringen på fedrenes vektlegging av arbeidets betydning kan vi finne i historien. Historisk kan fedre karakteriseres mer som forsørgere enn omsørgere. Til tross for store variasjoner etter bosted og sosial status har historisk den generelle trenden vært at fedre i stor grad har sørget for økonomiske ressurser til familien. Dette utelukker selvfølgelig ikke at menn også har hatt omsorg for sine barn. Det har imidlertid tidligere eksistert en tydeligere arbeidsdeling som har ført mennene nærmere arbeidslivet og sørget for en sterk forankring av egen identitet der. Nå forventes det i større grad at fedre også tar sin del på hjemmebane. Mødrene har inntatt arbeidsmarkedet og fedrene forventes derfor å fylle tomrommet i hjemmet. Jeg tror fedrene i denne situasjonen kan oppleve ambivalens. Med sterk forankring i arbeidslivet forventes det full deltakelse av fedrene derfra. I tillegg karakteriseres dagens arbeidsliv av stort ansvar og personlig ansvarliggjøring, samt interessante kunnskapsjobber. Dette trekker fedrene bort fra hjemmet. Nye forventninger om deltakelse fra hjemmet vil stå i motsetning til eksisterende forventninger fra arbeidslivet om fulltidsdeltakelse.

Fedrene er aktive og meningssøkende aktører som besitter disse ulike strukturelle posisjonene. Med de ulike posisjonene følger, som vi har sett, ulike forventninger. Det kan være forventninger om deltakelse både fra familie og fra arbeidsliv. Normene for de ulike posisjonene kan ikke uttrykkes samtidig, noe som fører til ambivalens. Ambivalensen ligger dermed i posisjonene og ikke i personene som sådan. Hvordan arbeidssituasjonen din er vil, som vi så, ha avgjørende betydning. Har du en ledende stilling med mye ansvar vil det være store forventninger til deg om deltakelse og innsats. Har du oppfylt disse forventningene

over lengre tid vil det kunne medføre at forventningene blir mindre. Det er lov å ta det roligere hvis du har prestert i forkant. Dette tror jeg er tilfellet med Rune og Anders. De kan tillate seg en lenger permisjon da senkede forventninger til posisjonen som arbeidstaker gir de økt handlingsrom. De kan dermed fristille seg midlertidig fra normene for en god daglig leder og heller prioritere familien.

Ambivalensen fremkaller en refleksjon og indre diskusjon. Denne refleksjonen kan sies å være et kjennetegn ved det moderne samfunn. Det er urealistisk å tro at mennesker i tidligere tider ikke kunne oppleve ambivalente følelser selv om de ikke besatt like mange posisjoner som vi gjør i det moderne samfunn. Det som er særegent nå er antallet posisjoner en person innehar. En større refleksivitet er nødvendig da det er en rekke ulike forventninger å forholde seg til.

Mine fedre har ulik yrkesstatus som igjen fører til ulike utgangspunkt for forhandlinger om permisjon. Derfor finner vi også så mange måter å praktisere farskapet på. Fedrene føler de møter motstand hos både arbeidslivet og permisjonsordningene. I tillegg møter de motstridende forventninger fra de ulike posisjonene de besitter. I denne forbindelse valgte jeg å benytte meg av begrepet ambivalens. Likevel er det noen av mine fedre som forhandler seg frem til en lenger permisjonstid. Dette er spesielt interessant da disse fedrene viser noe av det som må ligge til rette for at fedre skal prioritere omsorgsarbeid. Et trumfkort i form av gode arbeidsresultater var det som var avgjørende for mine "foreldrepermisjon fedre" og som gjorde at de kunne tillate seg å ønske seg en lang permisjon. Først da kunne de se bort fra arbeidslivets forventninger og innfri forventningene fra familien. Imidlertid har de færreste muligheter til å opparbeide seg slike marginer ovenfor arbeidslivet. Utfordringen er hvordan de skal møte de motstridende forventningene fra arbeidsliv og familieliv.

Kapittel 6

6.1 Mødre og moderskapspraksiser

Den vestlige verden har i de senere tiår opplevd en endring i kvinners valg av levesett. Selv om kvinner alltid har bidratt til husholdets forsørging i varierende grad, har de nå for fullt gjort sin inntreden på arbeidsmarkedet. Kvinner har ikke lenger bare ansvar for omsorg, de etablerer seg også som forsørgere. Sammenliknet med andre skandinaviske kvinner var riktignok de norske sent ute med denne endringen. Fra 1970 kan vi imidlertid se en gradvis stigning i deres yrkesdeltakelse. Arnlaug Leira hevder den opprinnelige kjønnskontrakten, hvor menn tjente penger og kvinner stelte i hjemmet, brytes ned (Leira, 2002: 2). Dermed aktualiseres problemene omkring å forene arbeidsliv og familieliv. Hvem skal ha ansvar for omsorgen når begge foreldrene er i jobb utenfor hjemmet? Hvem som skal ha dette ansvaret er viktig i relasjon til fødselspermisjonen. Permisjonsordningene står derfor ovenfor store utfordringer når det kommer til å tilpasse seg disse nye realiteter. Dagens fedre og mødre møter også nye utfordringer i deres forsøk på å forene arbeidsliv og familieliv.

Mine mødres permisjonsbruk var forholdsvis lik i tid. De fleste tok hele foreldrepermisjonen selv og overlot hovedsakelig fedrekvoten til fedrene. Slik sett var mitt utvalg i tråd med hva som er vanlig fordeling blant norske mødre. Det som skilte mødrene fra gjennomsnittet av norske mødre var valg av kompensasjonsgrad for fødselspengene. $\frac{3}{4}$ av alle norske kvinner velger 80 % lønnsdekning og heller en lengre permisjonsperiode (St.prp. nr. 1 (2003-2004): 198). Alle mine kvinnelige informanter, unntagen en, hadde valgt en kortere periode med 100 % dekningsgrad. Flere av kvinnene begrunnet dette ut fra ønsket om å opprettholde sitt inntektsnivå. For andre var det viktig å ha full dekningsgrad hvis de skulle pådra seg varige helsemessige skader. Hvilken dekningsgrad du velger vil i slike tilfeller ha betydning for utbetalingens størrelse hvis du skulle bli ufør. Ser vi bort fra dekningsgraden var mine kvinnelige informanter lik flertallet av norske mødre når det gjelder permisjonens lengde. De aller fleste tok hele foreldrepermisjonen og fedrene tok fedrekvoten. Noen alternative løsninger var det likevel. To av mødrene kunne fortelle om en jevnere fordeling med barnets far. I disse tilfellene tok fedrene fire måneders permisjon i tillegg til fedrekvoten. Mødrene tok det resterende av foreldrepermisjonen samt ukene som er reservert henne.

En av kvinnene som delte permisjonen jevnere med sin mann hadde en meget sterk tilknytning til arbeidslivet med en ledende stilling i det private næringsliv. Dette er i overensstemmelse med mye forskning. Når mor jobber mye og har stort ansvar, er det større sannsynlighet for at faren er lengre hjemme i permisjon (Brandth og Kvande, 2003: 189). Den andre kvinnen, som delte permisjonen jevnere med sin mann, arbeidet i offentlig sektor. Hun hadde ikke stort ansvar på sin arbeidsplass, men de velger likevel å dele på permisjonen. Dette vil jeg belyse nærmere senere i kapittelet.

Før jeg startet intervjuene med mine seks mødre var jeg spent på hva de hadde å fortelle. Jeg gledet meg til å få dele deres tanker omkring permisjonstiden, en tid som kan karakteriseres både som spennende og utfordrende, men også som uvant og fremmed i starten. Ved å intervju seks ulike kvinner forventet jeg å få ta del i seks forskjellige historier. Til tross for ulikhetene kvinnene imellom hadde jeg samtidig visse forventninger til hva jeg ville finne. Disse forventningene hadde sitt utspring i vitenskaplig litteratur på feltet, samt populærviteskaplige antagelser og "hverdagssnakk". Hva disse forventningene bestod av og hva jeg fant av mønster i mitt empiriske materiale vil jeg redegjøre for i dette kapittelet. Jeg vil nå la mødrene komme til orde. Dette er historien om forhandlingene som førte frem til fordelingen de valgte, hva de synes om arbeidets betydning i denne forbindelse, hvilke begrunnelser de har for å fordele som de gjør og tankene rundt permisjonsordningene og deres eget valg.

6.2 Betydningen av permisjonsreglenes utforming

Med utgangspunkt i permisjonsreglenes utforming, og spesielt fremhevingen av moren som den primære omsorgspersonen, forventet jeg å finne at regelverkets utforming hadde betydning for mødrenes permisjonsuttak. Jeg forventet at mødrene ville betrakte permisjonstiden som sin tid, og at dette ville tre tydelig frem i praten rundt fordelingen, men også som en taus forutsetning under permisjonsforhandlingene mellom mor og far.

At permisjonsordningen fungerer som en forventningsstruktur ble bekreftet under samtale med mødrene. Flere synes det "lå i ordningen" hva som forventes at mødre og fedre tar ut:

"Det er klart det ligger jo i hele ordninga det, hva som... jeg vet ikke jeg... hva som på en måte forventes eller hva som oppfattes som det vanlige å gjøre, ikke sant. Det gjør det jo. (...) Det at det nettopp bare er fire uker som er, på en måte er fedrekvote da. Selv om det er.. at man kan dele annerledes så er det liksom... jeg vet ikke jeg. Det har kanskje noe med hvordan vi er opplært?". (Thea)

"Vet du, vi fulgte bare strømmen, fulgte bare oppskriften. Det er lett å få oversikt over mulighetene når du gjør det her helt tradisjonelt. Hvis du prøver å gjøre noen krumspring er det kanskje ikke like lett å forstå reglene". (Berit)

"Det er vel såpass klassisk ennå, at det er flest kvinner som er hjemme. Det ligger jo i selve ordet det, "fødselspermisjon". Det er mest kvinnenes tid". (Renate)

"Det virker som det er litt sånn tradisjon på en måte. Tradisjon er kanskje feil ord å bruke. Jeg ønsker at det var lovbestemt at fedrene skulle ha mer enn den måneden på slutten av jentas permisjon". (Siv)

"Jeg hadde kanskje litt større innflytelse, kanskje. Det er vanskelig å si, men jeg så i de skriva. Der stod det hva mammaen skulle ha og hva pappaen skulle ha. Så han tok de fire ukene på slutten av min tid da". (Kari)

"Vet du, jeg tror vi er litt utradisjonelle som har valgt annerledes enn det som står i de skriva fra trygdekontoret". (Anne)

Som vi ser gir mine mødre uttrykk for at permisjonsordningene setter en viss standard for hva som kan betraktes som morens og farens tid. Det legger igjen føringer på hva det forventes at moren tar av permisjonstiden. At standarden for hva som er passende permisjonstid ligger som en uutalt forutsetning i fordelingssituasjonen ble også tydelig under intervjuingen. Det mest slående var fraværet av diskusjon i fordelingsprosessen. De langt fleste av kvinnene kunne fortelle at det ikke var noen diskusjon eller at "fordelingen bare ble slik", uten at de egentlig visste hvordan de

hadde kommet frem til den. Da jeg spurte hvordan de hadde kommet frem til den aktuelle fordelingen fortalte de dette:

"Vet du.... det vet jeg ikke. Og det... jeg hadde vel ikke vært villig til å gi slipp på permisjonstiden min heller. Men det var egentlig aldri noen diskusjon. Vi tok det vi tok... og.. ja". (Berit)

"Husker nesten ikke, men det var vel, var vel et veldig sterkt ønske fra meg å gå hjemme, i hvert fall en god del måneder. Og så ble det vel til at jeg tok de elleve månedene og han stakk fikk den siste. Jeg husker ikke helt hvordan vi helt... hvordan vi bestemte det, men det ble bare sånn". (Siv)

Både Berit og Siv kan fortelle at de ikke helt vet hvordan de kom frem til fordelingen av permisjonen. Dette er tydelig hos flere av de andre informantene også. Noen synes det er vanskelig å huske hvordan de fordelte, og hvordan de kom frem til den fordelingen. Thea påpeker dette:

"Jeg synes det er kjempevanskelig å huske hvordan vi gjorde det. Akkurat når det gjelder permisjoner og fordelinger og ordninger og systemet rundt det. Så det... har jeg egentlig ikke på en måte reflektert så mye over.. eller hva skal jeg si. Egentlig ikke.. ikke før du kommer her, liksom. Hvordan det var igjen. Jeg har ikke så mye kommentarer til det, altså". (Thea)

Thea setter her ord på det som mange av kvinnene følte. De synes det var vanskelig å redegjøre for hva som skjedde i fordelingsprosessen. Likevel må det ha vært en dialog mellom partnerne om den aktuelle fordelingen siden de har kommet frem til en ordning seg i mellom. Selv om mange ga uttrykk for at det var vanskelig å huske, var det samtidig noen som fortalte at mangelen på forhandling skyldes deres ønske om å være lengst mulig hjemme selv:

"Det var et litt bevisst valg også, for jeg hadde et ønske om å være mest mulig hjemme selv. Det er helt egoistisk. Jeg hadde lyst til å være hjemme jeg". (Thea)

"Det var ingen særlig stor diskusjon på det der, jeg er litt sånn egoistisk, jeg ønsker å gå hjemme". (Kari)

Disse kvinnene forteller at de selv ønsker å være mest mulig hjemme med barnet sitt. Noen forteller at dette var et bevist valg, mens andre fremhever at det ikke var noe særlig forhandlinger mellom dem selv og mannen, og at valget derfor nærmest kom av seg selv. De kvinnene som forteller dette, forteller også at hvis det hadde blitt en diskusjon, hadde de ikke villet "gi" mannen mer tid hjemme:

"Jeg hadde sikkert streika hvis ikke jeg fikk være hjemme de månedene jeg var liksom. Det tror jeg. Men det var aldri noen store diskusjoner på det, altså. Det var mer sånn naturlig": (Renate)

"Det var ikke noen diskusjon, så jeg regner med at han var fornøyd. Eller så hadde det blitt diskusjon hvis han hadde sagt fifty-fifty faktisk". (Berit)

"Hvis mannen min ville hatt mer tid hjemme? Da måtte vi ha diskutert det, men jeg hadde kanskje gitt litt, men ville nok hatt hoveddelen selv. Hvis han hadde sagt at han ville hatt like mye som meg, det ville jeg nok hatt trøbbel med". (Thea)

"Vi hadde måttet diskutere det. Men jeg... jeg må jo innrømme at det hadde sittet litt inni... det hadde det hos meg. Jeg tror det. Måtte jo ha akseptert at han ønska det, men det hadde vært vanskelig. Jeg får veldig dårlig samvittighet hvis jeg ikke hadde vært til stede. Det ville nok vært vanskelig for meg. Tror det hadde blitt litt sårt for meg kanskje. Kan hende det". (Kari)

Disse mødrene sier de ikke ønsket å dele permisjonen noe jevnere med sin mann og fortalte at det hadde vært vanskelig å slippe faren mer til hvis han hadde gitt uttrykk for at han ønsket det. Det virker som permisjonsordningen ikke bare legger føringer på hva som er passende tid hjemme for den enkelte forelder, men også reserverer største delen av permisjonen for mødrene. Noen av mine mødre sa dette om hvem permisjonstiden i hovedsak "tilhører":

"Fødselspermisjonen? Jeg synes det er et privilegie til mor. Det må jeg innrømme. Jeg vil i hvert fall ikke kjempe for at det skal bli likestilt der. Absolutt ikke. I den perioden er det mest naturlig at mor går hjemme". (Berit)

"Sånn følelsesmessig så tenker jeg det. Men sånn fornuftsmessig så ser jeg jo at det er et tilbakeslag for.... likestillingen. Men rent sånn følelsesmessig så tenker jeg at ja, det er mer mors rett å være hjemme enn fars. Jeg har ikke noen gode begrunnelser for det. Det er bare sånn historisk tror jeg, hva som er vanlig og har vært mest vanlig". (Renate)

I praksis betrakter mange av mødrene permisjonstiden som sin. Noen har likevel problemer med å forsvare dette standpunktet. Renate synliggjorde de delte følelsene flere av mødrene ga uttrykk for. De har lyst til å være lenge hjemme, men ser også at denne skjeve fordelingen er et tilbakeslag for likestillingen. Da de likevel valgte å være hjemme mest mulig forklarer Renate dette med følelser, følelsesmessig er det mer kvinnes rett. Disse mødrene trekker her på moderskapsdiskursen for å forklare deres permisjonsuttak.

Mødrene gir uttrykk for at de synes permisjonstiden er deres, mer enn den er fedrenes. Dette til tross for at det etter fødselen kun er tre uker som er reservert for mødrene og den gang fire uker reservert for fedrene. Den resterende tiden kan deles slik foreldrene synes er hensiktsmessig. Hva kvinnene anser som egen tid og hva som er fedrenes tid synliggjøres av deres prat om permisjonstiden:

"Han hadde jo sine fire uker, men så hadde han noen måneder mer fordi jeg skiftet jobb. Så han hadde i hvert fall to måneder ekstra. Av min tid da". (Renate)

"Han tok sine fire uker på slutten. På slutten av min permisjonstid". (Kari)

Noe variasjon var det likevel å finne blant mine mødre. Anne og mannen hennes var en av to par som delte foreldrepermisjonen jevnere mellom seg. Hun tok de første syv månedene og han de gjenværende. Anne peker på flere årsaker til denne fordelinga:

"Det eneste du kan si, det er at vi ble enige om at jeg i hvert fall måtte ha seks – syv måneder så lenge formålet var å amme henne". (Anne)

"Mannen min hadde veldig lyst å ha det halve året fri, tror jeg. For han har jobba utrolig mye han og. Fetteren hans var også hjemme et halvt år med sitt tvillingpar. Så det tror jeg han synes var alright". (Anne)

De var begge enige om at Anne burde ha de seks første månedene for å amme. I tillegg hadde Annes mann lyst til å være hjemme lenge. Dels for å få et avbrekk fra jobben, men også fordi han hadde en modell i fetteren. Selv om dette paret delte permisjonen ganske likt mellom seg, understreket Anne at hun ikke ville ha likt å gi mannen mer av tiden. Samtidig fortalte hun også at hennes ønske veide tungt, slik at hvis hun ville hatt mer hadde hun fått det uten diskusjon. Anne er et av unntakene av mine informanter når det gjelder permisjonsuttak. Dette bemerket hun også selv:

"Vet du hva? Jeg tror vi er litt utradisjonelle. Jeg tror det er mange som benytter hele permisjonen på mora, i hvert fall". (Anne)

Permisjonstiden er altså en periode kvinnene vil ha så mye av som mulig og de gir uttrykk for at det er deres permisjon mer enn det er farens. Sitatene ovenfor viser hvor sterkt de føler for permisjonstiden, og hvor viktig de synes det er å få være lenge hjemme i denne perioden. Noen ga også uttrykk for at de hadde hatt litt større innflytelse på avgjørelsen enn mannen hadde hatt. Selv om det noen ganger var vanskelig å innrømme det for noen av mødrene:

"Nei, jeg hadde ikke noe større innflytelse. Egentlig. Det synes jeg vel ikke. Ehh.... hadde kanskje litt større innflytelse. Kanskje? Det er litt vanskelig å si, men vi ble jo enige. Eller det var ikke noe sånn enighet, men... Kan tenkes jeg hadde litt større innflytelse". (Kari)

Thea kunne fortelle at hun hadde det avgjørende ordet i denne saken:

"Jeg kunne bestemme fullt og helt hvor lang permisjon jeg ville ha". (Thea)

6.2.1 Permisjonstiden er mors tid

For så godt som alle mødrene virket permisjonsregelens utforming som en retningsgiver for hvor lang permisjon de skulle ha. Det ble synelig da veldig få kunne redegjøre for hvordan de hadde kommet frem til fordelingen med sin mann. Flere sa de bare hadde "fulgt strømmen" eller "fulgt oppskriften". Det viser seg derfor at permisjonsregelens utforming hadde stor betydning for hvor lenge mine mødre valgte å være hjemme, trolig fordi reglene bygger opp om kvinnenenes følelser og ønsker. I stor grad betraktet de foreldrepermisjonen som sin tid, en tid de ville ha for seg selv og ikke ønsket å dele med sin partner. Som jeg var inne på innledningsvis har Norge en permisjonslovgivning som gir moren og faren ulike rettigheter. Moren kan selv velge sin permisjon uten å ta hensyn til farens ønsker og hvordan han ordner seg. For fedrene stiller det seg annerledes da både erstatningsnivå og tidsperioden de velger å være hjemme, i mange tilfeller er avhengige av morens tilpassninger. Dette sender utvilsom noen signaler om hvem som forventes å være lengst hjemme. Til tross for en relativt god permisjonslovgivning, sammenliknet med andre europeiske land, sier den norske lovgivningen noen om hvilken mor Norge ønsker seg. Flere av mine mødre begrunnet også sitt permisjonsuttak med at det var "tradisjon" med lang permisjon for mor. Andre rettferdiggjorde sitt uttak med at det var naturlig at moren var mest hjemme i denne perioden. Det sentrale for kvinnene var ikke hvilket begrep de benyttet seg av, men å understreke at denne tiden var spesielt for dem.

Sammenlikner vi utviklingen av permisjonsordningen i Norge med den i Sverige blir det synelig at utvidelser og forbedringer i den svenske permisjonsordningen hele tiden har blitt begrunnet ut fra et ønske om likestilling mellom kjønnene. I Norge har derimot utvidelsene tatt utgangspunkt i helsemessige årsaker samt likestilling av hjemmearbeidende og utearbeidende mødre (Sørskår, 1990: 193-195). I tråd med dette hevder Leira at mødres yrkesaktivitet har vært mer omstridt i Norge enn ellers i Europa (Leira, 1996: 227). Dette reflekteres også i den norske stats uvillighet til å bygge ut barnehage tilbudet i landet. Dette er et sentralt poeng da det sier noe om hvilken mor staten ønsker seg. Med få barnehageplasser minker også kvinners muligheter til å beholde sitt lønnede arbeid utenfor hjemmet. Til tross for at skiftende regjeringer har hatt full behovsdekning som politisk mål de siste 15-20 årene, er ennå ikke målet nådd, noe som vanskeliggjør kombinasjonen av arbeid og familie (St.prp. nr 1(2002-2004): 118). Staten skaper en forventningsstruktur, hvor det forventes at "noen" er hjemme med barna. Når kvinner

og menn forhandler om permisjonstiden gjør de ikke det som to likeverdige partnere, men som to personer med ulik forventningsstruktur. Det forventes fortsatt noe annet av en mor enn av en far.

6.3 Mødrenes tilknytning til arbeidslivet

Da arbeidsliv og familieliv ofte blir omtalt som to viktige, og motsetningsfylte, faktorer i en permisjonssituasjon forventet jeg at mødrenes arbeidslivstilknytning ville ha betydning for hvor lang permisjon de tok og hvordan de opplevde valget i relasjon til sitt lønnsarbeid. Jeg forventet at kvinner med stort ansvar på arbeidsplassen og høy lønn, også ville være de som tok kortest permisjon. Denne antakelsen blir bekreftet av tidligere forskning som sier at når mor jobber mye og har stort ansvar, er det større sannsynlighet for at faren er lenger hjemme i permisjon (Brandth og Kvande, 2003: 189).

To av mine mødre hadde en relativt jevn fordeling av foreldrepermisjonen med sin mann. Anne var en av dem. Hun er daglig leder i et privat firma med stort ansvar og lange arbeidsdager. Hun kan fortelle at arbeidet hadde stor betydning for hvordan de valgte å dele på permisjonstiden:

"Fordi at jeg kan ikke være så veldig lenge borte fra den jobben jeg har. Eller jeg kan det. Det er ikke noe problem sånn sett, men det er ikke... ikke bra, holdt jeg på å si. I og med at jeg fungerer som en daglig leder der og.. jeg tror at det er greit å være tilbake og følge opp lite grann, men vi fordelte som vi gjorde ut fra hans arbeidssituasjon og min arbeidssituasjon". (Anne)

Anne synes ikke hun kunne være lenge borte fra sitt arbeid. Samtidig som arbeidet er krevende med mye ansvar, virker det som hun trives godt med det høye tempoet. Annes mann hadde lyst til å være lenge hjemme, noe som gjør det lettere å komme tilbake til arbeidet raskt.

Også Renate hadde syv måneders foreldrepermisjon og overlot den resterende tiden til sin mann. Hun jobber som mellomfunksjonær i det offentlige. For Renate var avgjørelsen om å overlate tid til sin mann vanskelig å fatte. De var i en spesiell jobbsituasjon hvor begge byttet jobb, og hvor de flyttet og fullførte noen fag på universitetet. Dette gjorde at det var mest hensiktsmessig med en slik fordeling selv om Renate helst ville vært lengre hjemme:

"Jeg var veldig i tvil om jeg skulle ta den jobben. Om jeg kunne klare å være borte fra vår datter store deler av dagen. Men for å få hele kabalen til å gå opp måtte vi gjøre sånn. Jeg ville aller helst være hjemme hele tiden". (Renate)

For Renate og mannen måtte det en jevnere deling til for at flere arbeidsrelaterte problemer skulle falle på plass. De følte de var i en litt spesiell situasjon som krevde noen "alternative" løsninger. Hadde situasjonen vært noe annerledes kunne Renate fortelle at hun helst ville vært hjemme lengre.

Thea har også et krevende arbeid i det private næringsliv, med høyt inntektsnivå og mye ansvar. Hun valgte å ta hele foreldrepermisjonen selv. Hun begrunner det ut fra ønsket om å være hjemme med sitt barn:

"Det var aldri aktuelt å gjøre noe annerledes for oss. Jeg hadde veldig lyst til å ha de ukene hjemme selv". (Thea)

For Thea hadde ikke arbeidet noen sentral plass i beslutningen. Hun ville være hjemme så lenge som mulig og det var det som var avgjørende for henne. Beslutningen om å ta lang permisjon kom etter mange år med lange arbeidsdager, mye ansvar og gode resultater for bedriften. Hun synes derfor det var uproblematisk å prioritere familien i permisjonstiden.

De resterende mødrene ga alle uttrykk for at arbeidet ikke hadde hatt noen sentral plass i beslutningen om permisjon. I tillegg kunne så godt som alle mødrene fortelle at det var lett å få permisjon fra deres arbeidsplasser. Ingen kunne fortelle om vanskeligheter i forbindelse med å være fraværende opp til ett år:

"Det gikk bra det. Det har aldri vært noe problem å gå og si at nå skal jeg føde da og da, og trenger permisjon. Det har bare vært positivt". (Siv)

"Det gikk greit å få permisjon. Ikke noe problem i det hele tatt". (Berit)

"Permisjon? Det bestemte jeg egentlig litt sjøl. Så det... gikk greit det". (Anne)

For mine mødre var det lett å få permisjon fra arbeidsplassen, noe som også gjør det lettere å ønske seg en lang permisjon. Når det oppleves som enkelt å informere om opp til et års fravær må det også være lett å ønske seg denne tiden. Er du kvinne og i den rette alderen kan det virke som det forventes at du skal være fraværende i opp til et år. Samtidig tar de fleste kvinner lang fødselspermisjon så det er noe arbeidsgivere har kjennskap til og derfor kanskje også forventer.

At kvinnene skjøv arbeidet til side under permisjonstiden kom til syne da jeg spurte om de hadde hatt noe kontakt med arbeidsplassen i permisjonstiden. Alle kunne fortelle om lite eller ingen arbeidsrelatert kontakt med arbeidsplassen i løpet av permisjonstiden:

"Jeg er så firkanta. Når jeg har fri så har jeg fri. Er litt sånn egoistisk på en måte. Og er nok flink til å tenke; "ja, ja synd, men denne tiden her den får jeg ikke tilbake". Det er bare nå barna er små, og da vil jeg bruke tiden på dem. Synd for arbeidsplassen min, men nå er det barna mine det gjelder, liksom".
(Renate)

Mødrene skiller tydelig mellom arbeidsliv og familieliv. De som hadde noe faglig kontakt med arbeidsplassen understreket at det var lite kontakt. Det virker som om arbeidsplassene stiller få krav til mødrene om deltakelse, eller om det kanskje er mødrene som ikke ønsker å delta i jobbrelaterte aktiviteter denne perioden. I tillegg forklarte mange at de hadde hatt mindre kontakt enn det de hadde planlagt da de gikk ut i permisjon. Anne hadde tenkt å utføre noen administrative oppgaver i løpet av sin permisjon, men det skjedde i langt mindre utstrekning enn hun hadde planlagt. Som hun sa:

"Først så var jeg der nok ukentlig, men så var det langt sjeldnere. Jeg hadde tenkt å dra opp dit hver fjortende dag å legge det litt til rette, men det kunne du bare glemme. Det... nei. Han ville ikke ta flaska". (Anne)

De andre mødrene kunne også fortelle om lite eller ingen faglig kontakt med arbeidsplassen sin. Jeg gjengir noen utdrag:

"Jeg hadde ikke noe kontakt med arbeidsplassen sånn i forhold til jobben min. Det ble kun sånn sosialt sett. At jeg var nedom i en pause og pratet litt". (Siv)

"I permisjonstiden? Da var jeg ikke her i det hele tatt. Da meldte jeg meg helt ut". (Thea)

Så godt som alle mødrene hadde lite kontakt med arbeidsplassen og klare grenser mellom familie og jobb. Arbeidet var lite sentralt i avgjørelsen om permisjon. En grunn til dette kan være trekk ved kvinnes arbeidsplasser. Under intervjuene kom det til syne en fellesnevner for så å si alle arbeidsplassene; mine mødre har få eller ingen muligheter for forfremmelse. Hvis det var muligheter til forfremmelse var det snakk om en horisontal forflytning, uten å stige i gradene. Mulighetene til denne typen forfremmelse ville være like store også etter en permisjon:

"Til neste år kan jeg få en litt annen stilling. Og da vil jeg på en måte få en annen type ansvar. Jeg har takka nei, jeg altså. Men jeg hadde hatt muligheten hvis jeg hadde ønsket det. Den jobben kunne jeg tenke meg om noen år, så jeg prøver heller da". (Kari)

"Du kan.. det er jo ikke forfremmelse, men.. jeg har jo på en måte den høyeste stillingen på avdelingen. Du kan jo bli noe som heter "leder". Det er mer en administrativ stilling, men jeg har ikke behov for noe sånt ennå. Kanskje på sikt. Nå så har jeg de utfordringene jeg har behov for, så det er ikke noe jeg ser i nær fremtid". (Siv)

"Forfremmelse og forfremmelse. Da må jeg søke og det blir ingen forfremmelse egentlig. Det blir bare en annen jobb". (Berit)

"Det er ikke noen mulighet for forfremmelse for meg. Jeg er jo sjefen der oppe jeg. Så det er ikke noen sjefer over meg". (Anne)

"I mitt yrke er det ingen avansementmuligheter". (Renate)

Mine mødres arbeidsplasser tilbyr i liten grad avansementmuligheter oppover. Horisontal forfremmelse er mulig for noen ved at de kan få en annen type jobb uten at de stiger i stillingshierarkiet.

6.3.1 Viktig arbeid, men uten forfremmelsesmuligheter

Som vi har sett er det flere egenskaper ved mødrenes arbeid som kan ha betydning for hvor lang permisjon de valgte å ta. For det første var stort ansvar og en daglig leder stilling viktig for Anne da hun fordelte permisjonen med sin mann. Det var noe jeg også hadde forventet. Likevel ser vi motsatt tendens hos Thea, som også har en høy stilling i det private næringsliv, men velger å være hjemme så lenge som mulig. Det er derfor bare hos Anne vi ser at arbeidet hadde avgjørende betydning. De andre mødre kunne fortelle at arbeidet ikke hadde hatt noen sentral plass ved deres permisjonsvalg.

Gjennom intervjuene fant jeg flere mulige årsaker til hvorfor mine mødre la så lite vekt på arbeidet da de bestemte hvor lang permisjon de skulle ha. Sentralt står de manglende mulighetene for forfremmelse. Med få muligheter til forfremmelse er det også uviktig om du er borte en periode i permisjon. Et års fravær vil ikke kunne ødelegge dine sjanser for forfremmelse når det i realiteten ikke er mulig å kunne avansere til en høyere stilling. Det var riktignok mulighet for forfremmelse for noen av mødrene. I disse tilfellene var forfremmelsen horisontal og ga verken mer ansvar eller særlig høyere yrkesstatus. I tillegg var det forfremmelser som kunne vente i tid. Hvis de takket nei nå, ville likevel muligheten til å takke ja til samme forfremmelse komme senere. Mødrene hadde derfor ingen hastverk med dette, men kunne med trygghet takke nei for så å vente til de synes de selv var klar for nye utfordringer.

At mødrene følte lite forpliktelser overfor arbeidet under permisjonen sees tydelig i deres grenser mellom arbeidslivet og familielivet. Under permisjonstiden var det få som hadde noen kontakt med arbeidsplassen, faglig eller sosialt. For de som hadde planlagt å holde faglig kontakt viste det seg å bli mye mindre enn først antatt. Dette er i overensstemmelse med hva Bekkengen hevder; når kvinner er i den reproduktive sfære, trekker hun tydeligere grenser mellom lønnsarbeid og familieforpliktelser. Dette har sammenheng med at moderskapet er vanskelig å forhandle seg bort fra. Arbeidsplassene stiller få krav til mødrene om deltakelse, og uttrykker heller ingen misnøye overfor de lange permisjonene. Ingen av mødrene kunne fortelle at det hadde vært noen problemer i forbindelse med permisjonsuttaket

fra jobbens side. Tvert imot kunne flere fortelle at det bare var positivt å gå og si at man var gravid og trengte permisjon.

6.4 En fortjent karrierepause uten følger

De fleste av mine mødre var i tretti årene da de fikk sine barn. De har fullført sin utdannelse og også vært yrkesaktive i noen år før det første barnet kom. Slik sett har de en etablert karriere. Som vi så ovenfor er disse karrierene preget av små avansementmuligheter. Det er få veier videre fra stillingen de hadde da de ble gravide. Mødrenes fremtidsutsikter på jobben var ikke preget av mange muligheter til å utvikle seg videre når det gjaldt stilling eller økonomi. Det betyr imidlertid ikke at mine mødre ikke trives i sine jobber. Det tror jeg de aller fleste gjør. Det avgjørende i denne forbindelse er at deres karrierepause på et år ikke får noen særlige yrkesmessige konsekvenser. Deres forventninger til karrieren er ikke så store når det kommer til videreutvikling. De kan derfor ta dette friåret med god samvittighet, føler de. I moderskapet ligger det større utviklingsmuligheter og utfordringer for mine mødre. Kvinnene har tradisjonelt knyttet mye av sin identitet til det å være mor. Forventningene til moderskapet vil jeg anta er store, mye på grunn av morens tradisjonelt sentrale rolle i familieliv og i hjemmet.

Mødrene har fullført en utdannelse og etablert seg på arbeidsmarkedet, noe som gjør at mødrene er på en plass i livsløpet som gjør at de kan, og ønsker, å prioritere barn. Å plassere kvinnene i et livsløpsperspektiv er viktig fordi hvor man befinner seg i livet vil påvirke hva man anser som viktig og dermed hva man prioriterer. Renate belyser hvordan preferansene endrer seg avhengig av hvor i livsløpet man befinner seg:

"Det er nok litt sånn klassisk kanskje at når jeg var yngre og vi snakket om at vi skulle ha barn, sånn langt der framme, så var det nok typisk at "da får du være hjemme", liksom. At det ikke skulle være min jobb da. Det skulle være likestilling. Men da vi fikk et barn var det ikke noe jeg heller ville enn å være hjemme". (Renate)

Renates preferanser skiftet ettersom hun beveget seg fremover i livsløpet. Å appellere til likestillingstanken var ikke like viktig for Renate da hun hadde etablert

seg på arbeidsmarkedet med en forutsigbar jobb. Ønsket om å prioritere familie og barn ble mer sentralt.

6.5 Konklusjon: Mødre som vil, og må, prioritere moderskapet?

Hvordan skal vi avslutningsvis tolke det bildet som vokser frem omkring mødrenes permisjonsuttak? Kvinner forholder seg til visse gitte, samfunnsmessige rammebetingelser. Disse rammebetingelsene forteller hva som forventes av dem som mødre. Samtidig er dagens mødre også et resultat av tidligere generasjoners moderskap. Det forventes stadig noe annet av en mor enn en far, og dette danner også et rammeverk rundt mødrenes valg. Hva som forventes er ikke statisk, men i en stadig endringsprosess. I tillegg er mødrene også i en livsløpsprosess som gjør at deres preferanser endres ettersom tiden går.

Mine mødre ga tydelig uttrykk for at permisjonstiden var noe de ville ha for seg selv. De var ikke ambivalente når det kom til å prioritere moderskapet over arbeidet sitt. Jeg tror dette må sees i sammenheng med, for det første, hva samfunnet forventer av dagens mødre. Dette reflekteres i statens familiepolitikk, hvor mye av ansvaret for å balansere familie og arbeid overlates hovedsakelig til kvinnene. Også permisjonsordningenes utforming signaliserer at det er mor som er hovedpersonen. For det andre, arbeidslivets betydning i forbindelse med permisjonen. Få avansemuligheter gjør det lettere å prioritere tid til barna. Kvinnene opplever ingen konsekvenser av å være fraværende fra arbeidet i opp til et år. Samtidig er kvinnene på en plass i sitt livsløp hvor det er lett for dem å prioritere som de gjør. Dette mønsteret må også sees i sammenheng med mødrenes dobbelte underordning. I de tilfellene fedrene virkelig ønsket seg en lang permisjon, og dermed åpnet for forhandlinger, var det ikke problemer for mødrene å dele permisjonen med sin partner. Disse mødrene trakk oftere veksler på likestillingsdiskursen når de fortalte hvordan fordelingen hadde kommet i stand.

Mitt mål har vært å løfte frem og synliggjøre hva mine mødre synes om permisjonen samt hvorfor de valgte å være hjemme i en lang fødselspermisjon. Forventningsstrukturen og rammebetingelsene som omgir mødrene virker sammen med kvinnenenes personlige preferanser og skaper mangeartede moderskap. Mine mødre var likevel en ganske homogen gruppe når det gjaldt ønsket om lang permisjon. Dette tror jeg kan skyldes at velferdstaten sender relativt sterke signaler

omkring morens plass. Samtidig er mine mødre plassert ganske likt i deres respektive livsløp. Dette er noen av faktorene som kan forklare hvorfor mine mødre velger og ønsker det samme for sin permisjonstid.

Kapittel 7

7.1 Karrierepause og ambivalens

Et tydelig hovedfunn i sammenlikningen av mødrenes og fedrenes permisjonspraksiser er hva jeg kaller mødrenes karrierepause og fedrenes opplevelse av ambivalens mellom ønsket om å gi omsorg til barnet samtidig som de føler et ansvar for å delta i arbeidslivet. Begrepet karrierepause viser til kvinnes mulighet til å være fraværende fra sitt lønnsarbeid uten noen reelle eller vidtfavnende negative konsekvenser. De kan velge å være fraværende i så lenge som et år med det foremål å gi omsorg til et nyfødt barn uten å føle at de må betale en pris. Mine mødre kunne fortelle at de ikke kunne se noen negative arbeidsrelaterte virkninger av å være hjemme i permisjon så lenge som opp til et år. Jeg fikk også inntrykk av at en lang permisjon uten arbeidsmessige konsekvenser derfor var lett å ønske seg, og også noe de tok forgitt at de skulle unne seg. Karrierepausen skiller seg dermed fra andre typer permisjoner og også fra lovfestede ferier. En slik karrierepause er et kvinnegode i forbindelse med barnefødsel og er ikke en pause som vanligvis prioriteres av menn. Til en viss grad forventes det at kvinnene ikke bare får barn, men også velger å ta ut en lang fødselspermisjon. Denne forventningen om at kvinner vil være fraværende en lengre periode i forbindelse med barnefødsler, synliggjordes da ingen av mine mødre kunne fortelle om problemer i forbindelse med å ta ut permisjon selv om denne strakk seg opp til et år i tid. Arbeidsgivere er ikke ukjent med at kvinner ofte tar lang permisjon, selv om dette i mange tilfeller vil være ubeleilig for arbeidsplassen. Det kommer derfor ikke som noen overraskelse når kvinnene gir beskjed om permisjonsperioden de velger å ta og arbeidsgiverne uttrykker derfor sjelden misnøye med kvinnes valg. Derfor oppleves også permisjonstiden som en lang, konsekvensfri periode for kvinnene.

Fedrenes historie stod i kontrast til mødrenes da fedrene kunne fortelle om vanskeligheter med å nedprioritere lønnsarbeid til fordel for omsorgsarbeidet. Flere av fedrene opplevde det vanskelig å skulle ta ut permisjon som overskred fedrekvotens uker. Deres opplevelse står dermed i sterk kontrast til mødrenes opplevelse av en lett tilgjengelig karrierepause. De fedrene som likevel valgte å forlenge permisjonen ut over fedrekvoten kunne fortelle at dette ikke var et selvsagt valg. Anders, en av de som tok ut lengst permisjon og som også har en ledende stilling, følte at den lange permisjonen rettferdiggjordes av gode resultater og mye

overtidsarbeid for bedriften over flere år. Samtidig ønsket han seg denne perioden veldig sterkt og virket forberedt på å takle eventuelle negative konsekvenser.

Hvilken stilling fedrene hadde viste seg å være uten betydning når det gjelder hvordan fedrene opplever arbeidet i forbindelse med lengden på permisjonen. De fedrene som tok lang permisjon var også opptatt av hvordan arbeidsplassen kom til å forholde seg til og reagere på deres permisjonstid. For fedrene som ikke hadde ledende stillinger, men arbeidet som lavere funksjonærer med minimalt personlig ansvar, var avgjørelsen også vanskelig. For disse fedrene veide forpliktelsen ovenfor arbeidsgiveren tyngre enn ønsket om å være hjemme med barnet. De fedrene dette gjaldt hadde vanskeligheter med å si at de prioriterte arbeid foran familie, men fremstilte det heller som om de ikke hadde noe reelt valg siden arbeidet var så viktig og arbeidsplassen negativt innstilt til temaet fedre og permisjon. Som tidligere vist var det i realiteten ingen av fedrene som hadde forhørt seg med sin arbeidsgiver om mulighetene til en utvidet permisjonstid. Det virker som om den diskursive myten om den uvillige arbeidsgiver gjør fedrene passive og ikke oppmuntrer fedrene til å sjekke hvilke muligheter som er tilgjengelige. Noen faktorer forsterket ytterligere lojaliteten ovenfor arbeidsgiver. Sverre, som arbeidet i en liten bedrift, kunne fortelle at størrelsen på bedriften gjorde de ekstra sårbare ovenfor langvarig fravær da det var færre å fordele arbeide på hvis en av medarbeiderne valgte å ta ut en lang permisjon. Hans fravær ville bli veldig synelig og få konsekvenser for de øvrige ansatte. Dette merarbeidet kollegaene ville få var en medvirkende årsak til at Sverre tok fedrekvotens uker som eneste permisjon.

Kravet om deltakelse fra arbeidsplassen er med og påvirker fedrenes opplevelse av valgsituasjonen og en medvirkende årsak til den opplevde ambivalensen mellom arbeidslivet og familien, hvor fedrene tvinges til å velge hvilken arena de skal prioritere. Her står mannens rolle som familiefar i kontrast til hans rolle som yrkesaktiv, noe som kan skape usikkerhet da disse to posisjonene er vanskelige å prioritere fullt ut samtidig.

Hovedfunnet om mødrenes karrierepause og fedrenes opplevde ambivalens illustrerer hvor ulikt kvinner og menn opplever og forholder seg til et slikt viktig tema som permisjon og videre også likestilling. Mens kvinnenes karrierepause er et gode det virker lett å ønske seg og også lett å velge, fremstår fedrenes valg som mer konfliktfylt og også kontrastfylt. Det virker vanskelig for fedrene å velge tid til omsorg. Samtidig er fedrene familierettede fedre som ønsker tid med sine barn og nærvær

dette første året. Fedrenes rolle som far blir dermed stående i kontrast, og også i konflikt, med deres rolle som arbeidstaker. I dette skjæringspunktet oppstår ambivalensen da ikke begge ønsker kan oppfylles samtidig. Fedrene presses til å gjøre et valg, noe som oftest innebærer en kort periode hjemme i permisjon for de fleste av mine fedre. I denne sammenheng er det for øvrig viktig å understreke at hva fedrene formelt tar av permisjon ikke alltid viser det sanne bildet av hvor mye fedrene deltar i barneomsorgen. De fleste av mine fedre kunne fortelle om avspasering og at de ofte også hadde ferie til gode som de benyttet seg av for å få mest mulig tid og nærvær med sitt barn. Dette kan tyde på at det ennå er mer legitimt å benytte seg av opptjent ferie og fridager, enn lovbestemt fødselspermisjon for fedrene.

Det kan være på sin plass å nyansere bildet noe da også kvinner kan føle press fra arbeidslivet om å delta fullt og uavbrutt. I motsetning til menn har ikke kvinner samme mulighet til å velge bort omsorg til fordel for forsørging. Å velge bort omsorg tilsier at noen andre må ta dette omsorgsansvaret for deg. Når fedre tar dette valget blir moren den som må være hjemme å sørge for omsorgen, men for kvinner stiller det seg som regel annerledes da menn ikke faller inn i omsorgsrollen like ofte som kvinner. Her kommer Bekkengens tanker om kvinners doble underordning til syne igjen. Kvinner forholder seg til krav om deltakelse både fra arbeidslivet og familieliv mens menn i større grad kan velge bort kravene fra familieliv. Kanskje det er grunnen til at menn føler kravene fra arbeidslivet ekstra sterkt, noe kvinnene ikke kan tillate seg å gjøre.

7.2 Ulike grenser mellom arbeid og familie

At mødrene og fedrene hadde ulik grensesetting ovenfor sitt lønnsarbeid var tydelig i analysen av foreldrenes intervjuer og veldig interessant. Hvor klare grenser som blir trukket mellom arbeidet og familien sier noe om hvilke prioriteringer som gjøres mellom sfærene. Brandth og Kvande karakteriserer dagens arbeidsliv som et fleksibelt arbeidsliv med interessante arbeidsoppgaver, det de betegner som grenseløse jobber (Brandth og Kvande, 2003: 171). Arbeidet karakteriseres som grenseløst fordi man får lyst til å jobbe mye da man finner arbeidet interessant, men også fordi det forventes overtid og ekstra innsats i et arbeidsmarked hvor rasjonaliseringer og innskrenkninger er vanlige midler for å øke fortjenesten.

Alle mine mødre synes de hadde interessant og utfordrende arbeid hvor de trivdes bra. De fleste mødrene hadde likevel tydelige grenser mellom arbeid og

familie under permisjonen. Dette eksemplifiserte jeg tidligere med et sitat fra Renate hvor hun sa følgende:

"Jeg er så firkanta. Når jeg har fri så har jeg fri. Er litt sånn egoistisk på en måte. Og er nok flink til å tenke; "ja, ja synd, men denne tiden her den får jeg ikke tilbake". Det er bare nå barna er små, og da vil jeg bruke tiden på dem. Synd for arbeidsplassen min, men nå er det barna mine det gjelder, liksom".
(Renate)

De fleste av mine mødre kunne fortelle liknende historier fra deres egen permisjonstid. Selv om mødrene opplevde sitt arbeid både utfordrende og interessant hadde ingen problemer med å både være fraværende en lang periode samtidig som de koblet arbeidsplassen helt ut og deltok lite i det faglige under permisjonstiden. De fleste av mine mødre hadde klare grenser mellom arbeid og familie. Dette er i tråd med Bekkengens tanker. Hun hevder at en lang permisjon vil tydeliggjøre grensene mellom reproduksjonens sfære og arbeidslivet siden kvinnene ikke vil føle kravene fra arbeidslivet like sterkt når de er hjemme og dermed oppmuntres til å koble ut arbeidet fullstendig.

For fedrene mine var grensene noe mer uklare og arbeidet opplevdes i større grad som "grådig". Fedrene synes det var vanskeligere å sette grenser ovenfor arbeidslivet og opplevde at tiden til arbeid strakk seg lenger inn i hjemmesfæren enn de ønsket seg. De uklare grensene kom til syne når fedrene fortalte at de gjerne skulle ha tatt ut mer permisjon, men at arbeidet ikke kunne settes bort til andre, eller at de følte at det ble forventet av dem å være tilstedet. Fedrekvoten er interessant i denne sammenhengen da det kan virke som om den hjelper noen av fedrene til å trekke opp grenser ovenfor arbeidslivet. Det er blitt tatt til orde for at fedrene trenger hjelp til å sette grenser siden de ikke klarer det selv, eller ikke ønsker å gjøre det. Fedrekvotens uker er lettere å ønske seg fordi de er lovbestemt, og dermed noe du har krav på. Disse ukene virker dermed grensesettende ovenfor arbeidslivet. Dette var det flere av mine fedre som gav uttrykk for. Jeg gjengir her et eksempel:

"Det er litt vanskelig med permisjon. Jeg har følt det sånn på jobben at den ene måneden er grei fordi... det er loven. Hvis jeg hadde hatt ønske om to

måneder til, eller om det hadde vært lovbestemt at jeg skulle ha det, det hadde blitt mottatt på to vidt forskjellige måter. For å slippe en konflikt ganske enkelt". (Sverre)

Det virker som om det å prioritere permisjon foran lønnsarbeidet, utover tiden fedrekvoten gir, sender et signal til arbeidsgiver om at du nedprioriterer arbeidet til fordel for familie og omsorg. Å benytte seg av fedrekvoten betraktes muligens som mer legitimt ut fra et økonomisk ståsted da kompensasjonen for disse ukene faller bort hvis faren ikke benytter seg av dem. Denne permisjonen fremstår som "økonomisk fornuftig" i arbeidslivets verden der fortjeneste har høy prioritet.

Bekkengens maktperspektiv er igjen interessant i denne sammenhengen. Siden kvinner ikke kan forhandle seg bort fra moderskapet hevder hun det er mennene som selv må ønske å være hjemme for at det skal åpnes for en forhandling mellom foreldrene. Med dette synliggjør hun en underordning av kvinnen i forhandlingssituasjonen. Mine funn stemmer overens med dette, da de fedrene som tok lengst permisjon også var de som selv ønsket en lang permisjon og også de som hadde mest å tape økonomisk på å være hjemme. Samtidig kan det hevdes at det vil være lettere for noen å ønske seg lang permisjon enn for andre. Ulike posisjoner på arbeidsmarkedet og i forhold til barnets mor, kan være med å virke sammen slik at det blir ulike praksiser og forhandlinger innad i parforholdet. Et tilbud som fedrekvoten og foreldrepermisjonen vil treffe ulike kontekster hos ulike par. Hos noen vil fedrekvoten fungere som et springbrett over til en utvidet foreldrepermisjon, men hos andre vil fedrekvoten begrense fedrenes uttak til å gjelde de reservert ukene. Hvilken funksjon de kvoterte uken har vil variere med andre forhold rundt fedrene. I mitt materiale ser vi at hvilken arbeidslivstilknytning du har, samt morens arbeidslivstilknytning og ønsker, vil være med å legge føringer på forhandlingene. Fedrenes egne preferanser vil også være avgjørende for hvordan menn opplever mulighetene i permisjonsordningene og forhandlingssituasjonen.

7.3 Permisjonsordningen med føringer på foreldrenes forhandlinger

Jeg vil hevde at den mest fremtredende likheten mellom mine mødre og fedre var deres syn på permisjonsordningen og videre på permisjonstiden og hvem den hovedsaklig "tilhører". Både fedrene og mødrene synes at permisjonstiden i større grad tilhører barnets mor enn den tilhører barnefaren. Mens mødrene i noen

tilfeller synes dette var vanskelig å innrømme, kom det til syne i måten de uttrykte seg på. "Hans uker", "min permisjon" samt innrømmelser om at de ikke ville likt det om han skulle ha noe av "hennes" permisjon var med å fortelle at dette var en tid de både ønsket seg og som de betraktet som sin egen. Også fedrene som delte permisjonen jevnere med sin kone kunne fortelle at de hadde hatt lite å si dersom hun ville hatt en større andel av tiden. Det var en enighet om at permisjonstiden i større grad tilhørte henne enn han. Flere av foreldrene beklaget at det var slik og ønsket at begge foreldrene skulle være jevnbyrdige partnere i en slik situasjon. Jeg vil likevel ikke si at mødrene verner om permisjonen på en slik måte at det hindrer fedrene i å ta ut foreldrepermisjon. Ingen av fedrene ønsket seg permisjonstid for så å bli hindret av sin partner. De fedrene som ønsket seg utvidet tid hjemme hadde ingen problemer med å forhandle seg frem til dette med barnets mor. Mødrenes tale om egen permisjonstid sier nok mer om hvordan det snakkes og tenkes om fødselspermisjonen. Mødrenes "uvilje" mot en likere fordeling vil jeg også hevde er et mer diskursivt hinder enn det er et reelt hinder for fedrenes uttak.

Når det gjelder synet på permisjonsordningens utforming var det enighet blant foreldrene om at reglenes utforming la visse føringer generelt, men at ordningen hadde lagt føringer på hvordan de selv hadde fordelt permisjonen mellom seg. Jeg gjengir her et eksempel:

"Så klart når du har hele pappa... fedrekvoten da. Fire uker som liksom er det eneste pappa må ta ut, hvis ikke får du faktisk ikke kompensert for det, så gir jo åpenbart det et sånn grunnleggende signal om hvor mye faren er forventet å ta ut i permisjon. Det sier noe om en slags normalitetssituasjon, ikke sant? Jeg mener ordningen slik den er strukturert gir signaler om at man forventer at kvinnene skal ta den. Jeg vet ikke.. det er mulig at det ganske enkelt fikserer de fire ukene fordi fire uker får du betalt for. Da vil jo 90 prosent av folk si; "å ja, men da er det fire uker jeg skal ha da". (Tomas)

Noen hadde aktivt reflektert over det de synes var for sterke føringer i informasjonsskrivene fra trygdekontoret den gang de mottok disse. Andre hadde reflektert over dette i ettertid og noen gjorde det også under intervjuene. Flere sa at de ikke hadde tenkt over hvordan de skulle fordele, de bare fulgte "oppskriften" og at fordelingen derfor "bare ble sånn". De mente at informasjonen de hadde mottatt

hadde vært med å virke i retning av en tradisjonell fordeling. Andre fremholdt at de ikke den gang hadde forstått at de valgte tradisjonelt, og at de i ettertid hadde forstått at de hadde en større valgmulighet og fleksibilitet. Noen var også litt oppgitt over sin egen manglende evne til å komme opp med en løsning på permisjonen som hadde passet bedre for dem begge. De følte de hadde valgt en standardløsning uten å vurdere alle mulighetene. Forhandlingssituasjonene karakteriseres av lite diskusjon.

Ingen av mine foreldre hadde hatt noen problemer med å forstå hva som stod i informasjonsskrivene fra trygdekontoret. De fremholdt at informasjonen om ordningens fleksibilitet hadde vært tilgjengelig, men likevel synes langt de fleste at ordlyden la visse føringer på deres valg av permisjon med hensyn til lengde og fordeling mellom foreldrene. De foreldrene som valgte "utradisjonelt" med jevn, eller en jevnere, fordeling mellom de to foreldrene hadde begge bestemt seg for dette før graviditeten var et faktum. Disse fedrene hadde et uttalt ønske om lang permisjon, og mødrene ønsket å komme tidlig tilbake til sitt arbeid. Fordelingen hadde dermed kommet i stand god tid i forveien og begge foreldrene var enige om hvilken fordeling som var mest hensiktsmessig ut fra begges ønsker og jobbsituasjon. Det kan dermed virke som om foreldre som på et tidlig tidspunkt har bestemt seg for en gitt fordeling som er tilpasset deres egne situasjon, ikke lar seg påvirke like lett til en tradisjonell fordeling. Anne og Anders, som delte permisjonen tilnærmet likt mellom seg, hadde noen i nær familie som også hadde valgt en lik fordeling av permisjonen. Anne og Anders kunne fortelle at de den gang hadde blitt klar over mulighetene til et mer likestilt foreldreskap som ligger i permisjonsordningen, og hadde bestemt seg for at en slik fordeling ville de selv ha. Dette paret karakteriseres av en høy grad av likhet, og trolig var deres permisjonsforhandlinger en forhandling mellom to jevnbyrdige parter.

Permisjonsordningens ordlyd og utforming må være et område med endringspotensial da jeg fant likheter i mødrenes og fedrenes syn på hvor tilgjengelig og lettfattelig de synes den var. De fleste mente at en mer likestilt ordlyd ville ha hatt en betydning for eget uttak. Samtidig synes de aller fleste av mine foreldre at permisjonstiden tilhører barnets mor. Både kvinnene og mennene i mitt utvalg ga uttrykk for dette. En kjønnnet utforming av permisjonsreglene vil dermed ytterligere understøtte den asymmetrien som finnes mellom kvinnen og mannen i forhandlingssituasjonen og virke mot en større likestilling i permisjonsuttaket. Utformingen av permisjonsreglene bygger opp om kvinnens tradisjonelle

omsorgsrolle og hjelper ikke til med å åpne opp for en diskusjon mellom kvinnen og mannen. Det blir nærmest tatt for gitt at mødrene skal være hjemme, noe som også kan virke i retning av at kvinner ønsker seg denne tiden. En mer likestilt utforming av permisjonsordningene må være hensiktsmessig hvis målet er et mer likstilt uttak.

7.4 Kvinner og menn med ulike valgkontekster

Etter å ha sammenliknet mine mødre og fedres opplevelse av permisjonsfordelingen, både med sin partner, men også med utgangspunkt i at fødselspermisjonen er et samfunnsmessig gode i skjæringspunktet mellom familien og arbeidslivet, er det blitt tydelig at kvinnene og mennene i mitt materialet opplever denne fordelingsprosessen ulikt. Det er særlig foreldrenes forhold til lønnsarbeidet som skiller mødrene og fedrene, noe som understrekes av begrepene karrierepause og ambivalens. Det særegne ved kvinnes opplevelse fanges godt opp av karrierepausen som tillater kvinnene å være lenge ute i permisjon uten at dette fører til noen negativ opplevelse i forhold til arbeidet. Mennenes ambivalente tilnærming til temaet arbeid og permisjon springer ut av et mer motsetningsfylt forhold mellom de to sfærene. Fedrene finner det vanskeligere å skulle kombinere de to på en tilfredstillende måte og føler i større grad at de må gjøre et eksplisitt valg samtidig som de faktisk kan velge bort omsorgen. Disse funnene kan muligens sees i sammenheng med et annet av mine hovedfunn. Som nevnt ovenfor synes det som om mødrenes og fedrenes grenser mellom arbeid og familie fremstår noe ulikt. Mens mødrenes grenser er tydelige og skiller klart mellom arbeid og permisjonstid, opplevde fedrene i større grad uklare grenser. Dette kom tydelig frem da fedrene kunne fortelle at arbeidet i stor grad hadde vært avgjørende for hvor lang permisjon de hadde valgt å ha. Arbeidet trenger seg således inn i deres private sfære og resulterer i utydelige grenser mellom arbeid og familieliv.

Fedrenes uklare grenser mellom arbeid og familieliv er et tema som kan diskuteres. At fedrene begrunner sine relativt korte permisjoner med arbeidssituasjonen behøver ikke bety at grensene mellom de to sfærene er uklare. Det er tydelig at fedrene trekker klare grenser rundt sitt arbeid og er villige til å prioritere dette til fordel for omsorgsarbeidet. Tilsvarende kan mødrene sies å trekke klare grenser rundt sitt moderskap og omsorgsarbeidet under permisjonstiden. I tråd med denne tanken kan både mødre og fedre sies å ha klare grenser, men de er trukket omkring ulike felt. Fedrenes "grenseløse" jobber fører paradoksalt nok til at

de trekker klare grenser rundt arbeidet og vanskelig vil prioritere en lang permisjonstid. Utfordringen ligger dermed i å få ferdene til å oppprioritere omsorgsarbeidet. På grunn av eneomsorgsprinsippet må mødrene i tilsvarende grad søke tilbake til arbeidet for at fedrene skal kunne ta ut en lenger permisjon og ta sin del av omsorgen.

Også mine foreldre trakk veksel på ulike diskurser da de forklarte hvordan de hadde kommet frem til den aktuelle fordelingen. Diskursene skilte seg ofte fra praksis ved at de angitte årsakene ikke alltid stemte, eller at det ikke bare var en, men flere årsaker til fordelingen. Diskurs og praksis er dermed ikke alltid i overensstemmelse. Vanskelighetene for fedrene med å være fraværende fra arbeidsplassen vil jeg hevde er et av disse diskursive hindringene for et forlenget permisjonsuttak. Det vil selvfølgelig være ubeleilig for arbeidsgiver at fedrene tar ut lang permisjon, men også for kvinnenes arbeidsplasser må dette ha uheldige konsekvenser. I stor grad fokuseres det på vanskelighetene fedrene møter, men flere av mine mødre har jobber med stort grad av ansvar og personlig oppfølging. Disse mødrene kan ikke i samme utstrekning, som fedrene, velge bort permisjonen. Her vil kvinnenens dobbelte underordning igjen være sentral å vise til. Mødrene kan ikke tillate seg å vise for stort hensyn til sin arbeidsplass da forhandlinger om hvem som skal være hjemme igangsettes hovedsakelig hvis fedrene vil.

I tråd med dette eksisterer det en forestilling og en medfølgende diskurs som omhandler kvinnen som en som ikke vil dele permisjonen med sin mann. Selvfølgelig er det variasjon på dette feltet og kvinner som faktisk ønsker seg lengst mulig tid hjemme. Samtidig må dette sees i sammenheng med permisjonsordningens ordlyd og mange menns uvillighet til å prioritere tid hjemme. De mødrene som delte tiden jevnt med sin mann hadde ikke problemer med å korte ned sin egne tid slik at mannen skulle få oppfylt sine ønsker også. Det vil være lett å omtale en permisjonstid som sin hvis mannen viser lite interesse for denne tiden.

Jeg fant det også slående at fordelingsprosessen hos noen av parene var preget av mangel på diskusjon. Dette ble synelig da flere par hadde vanskeligheter med å huske hvordan de kom frem til fordelingen, samt hvor lenge deres respektive permisjoner hadde vart. Det ble ofte tatt for gitt at moren skulle være lengst hjemme, med faren hjemme i fedrekvote på slutten av permisjonstiden. De fedrene som tok lengre permisjon hadde et uttalt ønske om lengst mulig permisjon. Det kan virke som om dette åpnet opp for en forhandlingssituasjon med barnets mor og er med å flytte

grensene mellom arbeid og familie for fedrene. Mødrene som delte foreldrepermisjonen med faren hadde i tillegg arbeid med en høy grad av ansvar og ønsket seg tilbake på jobb. Dette er også en faktor som virker i retning av et mer likestilt permisjonsuttak.

Det var også fedre som hadde et klart ønske om mer permisjon, men som ikke gjennomførte dette i praksis. Sverre var en av dem som hadde fedrekvoten som eneste permisjon. Dette til tross for at både han og hans kone ønsket at han kunne benytte seg av den delbare foreldrepermisjonen. Spesielle forhold på Sverres arbeidsplass gjorde at han ikke synes han kunne ta lenger permisjon. I dette tilfellet kunne antakelig en lovfestet, lang fedrekvoteperiode hjulpet Sverre å flytte grensene mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeid, tror jeg.

7.5 Kjønnede strukturelle rammeverk

Hvorfor oppleves et slikt gode, som jo lovfestet permisjonsrett er, så ulikt av kvinner og menn? Hvorfor oppleves permisjonen som så fri for uønskede konsekvenser for mine mødre? Hvorfor finner de fleste fedrene det vanskelig å skulle ta ut en lengre permisjon enn de ukene fedrekvoten reserverer? Hefter det ulike forventninger til kvinner og menn i en slik situasjon, og hvorfor er det tilfelle? For å kunne redegjøre for, og forklare disse variasjonene på best mulig måte er det viktig å søke forklaringer på flere nivå. Jeg går dermed ut fra at handling ikke kan reduseres til bare et nivå. På makronivå er det særlig familiepolitiske tiltak i den norske velferdstaten, historikk i familieformene og nye trekk ved arbeidsplassene som står sentralt. På nivåene under vil jeg løfte frem foreldrenes erfaringer, preferanser og fremtidsutsikter, samt interaksjonen med hverandre.

Familiepolitiske tiltak vil virke inn på hvordan familier velger å organisere sin hverdag. Jeg har tidligere skissert den norske permisjonsordningens historiske utvikling for å synliggjøre begrunnelsene som har vært sentrale for utvidelsene og reformene. Intensjonene bak regelverket er viktige å løfte frem da de kan fortelle oss om tankene bak endringene, samt å vise hvilke føringer som har blitt lagt på småbarnsforeldre i de ulike tidene. Redegjøringen peker til slutt på at også intensjonene bak dagens utforming av permisjonsreglene ønsker, samt oppmuntrer til, en viss atferd fra dagens foreldre. Regelverket dagens foreldre forholder seg til er et kjønnnet regelverk, og oppmuntrer derfor mødre og fedre til ulikt permisjonsuttak ved å sørge for to forskjellige utgangspunkt under permisjonsforhandlingene.

Fra omsorgspermisjonens spede begynnelse, opp gjennom 1900-tallet og frem til i dag har Norges permisjonsordning vært gjenstand for utvidelser og forbedringer. I dag har Norge en av verdens beste permisjonsordninger blir det hevdet fra flere hold. Tidligere i oppgaven har jeg likevel pekt på flere punkter som kan virke mot et likestilt permisjonsuttak. I denne sammenheng vil jeg løfte frem at mor fortsatt blir regnet som den primære omsorgsgiver. Dette får følger for permisjonsfordelingen siden faren da må rette seg etter morens tilpassninger etter fødsel. At mødrene fortsatt står i en særstilling i lovteksten og også har hatt denne stillingen opp gjennom historien kom også til syne i praten om permisjonsforhandlingene. Flere av mødrene kunne fortelle at de ikke hadde likt å måtte "gi" mer permisjon til sin partner. Samtidig fortalte noen av fedrene at de ikke ønsket å "ta" permisjon fra sin kone og at de trodde at hun ikke hadde likt det hvis han hadde ønsket lengre permisjon siden det da ville gå på bekostning av hennes tid. Til tross for at flere av kvinnene omtalte tiden som sin egen og noe de ikke ville gi fra seg, kunne de også fortelle at de synes det var synd at de tenkt slik da det ville stå i veien for et mer likestilt uttak. De hadde ingen problemer med å forstå at fedrene også godt kunne tenke seg å være mer hjemme, men så de hadde hatt vanskelig for å gi slipp på tiden, som mange anså som sin permisjonstid, hvis fedrene ville ha lenger tid hjemme. De fedrene som ønsket seg lang permisjon hadde imidlertid ingen problemer med å forhandle seg frem til dette med sin kone.

Også fedrekvoten, som jo er et gode reservert for faren kan ha uheldige likestillingsrelaterte konsekvenser. Ved å reservere denne perioden på seks uker vil dette kunne være med å signalisere at det kun er seks uker som fedrene skal, eller bør ta. Det viste seg at flere av mine mødre og fedre mente at fedrekvoten kunne ha denne effekten. Noen viste også tydelig at fedrekvoten hadde hatt en normgivende effekt ved eget uttak da de fortalte at fedrene hadde fått "sine" uker. Fedrekvoten kan, i mine øyne, både hjelpe noen av fedrene til å sette grenser ovenfor arbeidslivet, mens den for andre er med å fikse permisjonstiden til å gjelde kun disse ukene. Her ser vi hvor komplisert temaet likestilling og permisjon er. Permisjonsordningene treffer ulike kontekster og vil følgelig legge ulike føringer på dagens foreldre.

Samtidig som permisjonsreglene har fornyet seg og blitt utvidet har det også skjedd en historisk utvikling i familieformene her i landet. Kvinnene har i stor grad gjort inntog på arbeidsmarkedet. Det betyr ikke at kvinner ikke bidro til

familieforsørgingen i tidligere tider, men at de nå i større grad er forsørgere på lik linje med menn i en to forsørgerfamilie. Kvinner og menn har hatt ulike plasseringer i arbeidsliv og familieliv, og kvinnen har tradisjonelt blitt tilknyttet hjemmet mens mannen i størst grad har blitt den som blir forbundet med lønnsarbeid. Permisjonsordningen kom således i stand på et tidspunkt hvor disse tradisjonelle kjønnsrollene gjorde seg gjeldende i større grad enn nå. Den moderne familieformen, toforsørgerfamilien, stiller store krav til velferdsstaten og dens evne til å virke som en tilrettelegger mellom arbeidsliv, familieliv samt mellom to foreldre som begge ønsker å delta i begge disse sfærene. Spørsmålet er om permisjonsordningen slik den er utformet i dag klarer å møte foreldrene på en tilfredstillende måte slik at de best mulig kan kombinere lønnsarbeid og omsorgsarbeid? Et annet spørsmål er om permisjonsordningen gjør nok for å unngå en fastsementering av tradisjonelle kjønnsrollemønstre?

De fleste av mine foreldre hadde en relativt tradisjonell fordeling av permisjonstiden, hvor faren tok sine fedrekvoteuker og moren den resterende tiden. Slik sett er mine foreldre representative for det store flertall av norske foreldre. Det kan dermed virke som om permisjonsordningen faktisk ikke klarer å møte foreldrenes ønsker om hvordan de best mulig kan kombinere familieliv og arbeidslivet. Nesten alle mødrene og fedrene kunne fortelle at nettopp permisjonsreglenes utforming hadde hatt betydning for deres uttak og at de i ettertid ønsket at de hadde funnet løsninger som hadde vært bedre tilpasset egen situasjon. Permisjonsreglene skaper ikke nok tanke og refleksjoner omkring mulighetene for et likestilt foreldreskap og åpner heller ikke opp for diskusjon mellom partnerne.

Omsorgspermisjonens fremvekst og utforming, samt endringer i familieformene, ligger som et rammeverk for dagens foreldre og er noe de må forholde seg til når de forhandler om permisjon. Fedrene og mødrene mine opplevde godet fødselspermisjon ulikt, med ulike konsekvenser for deg selv betinget av om du var mann eller kvinne. De opplevde begge at permisjonsreglene betydde en ting for mødrene og noe helt annet for fedrene. Dette til tross for et uttalt ønske om et likestilt regelverk og et jevnere uttak. Det kan virke som om det forventes noe annet av kvinner i en slik situasjon enn det gjøres av menn, noe som vi ser refleksjoner av i permisjonsordningen. Jeg vil kalle permisjonsreglene for kjønne, og med et kjønnet regelverk er det ikke overraskende at også bruken blir kjønnet.

Jeg har tidligere også vært inne på endringene som har skjedd på arbeidsmarkedet. Dagens arbeidsmarked er i større grad enn før karakterisert av et stort press på arbeidstakerenes tid. Hochschild hevder at arbeidsliv og familieliv bytter plass når også kvinner vil ut i lønnsarbeid, noe som fører til et mer konfliktfylt forhold mellom arbeid og familie for fedrene (Hochschild, 1997: 44). Arbeidet blir det spennende som du som mann bruker tid på, mens familien i større grad blir nedprioritert. Arbeidsplassen blir en arena for selvutfoldelse og selvrealisering. Tidligere i kapittelet så vi at menn i større grad trakk klare grenser rundt sitt lønnsarbeid, mens mange av kvinnene trakk tilsvarende klare grenser rundt omsorgsarbeidet. I tråd med Hochschilds funn så prioriterer flertallet av mine fedre lønnsarbeidet fremfor familien når det kommer til å ta permisjon. Fleksible, krevende kunnskapsyrker er i større grad vanlig nå enn tidligere og medvirker også til å danne det strukturelle rammeverkene som omgir dagens foreldre.

7.6 Ulike livsløp gir ulike praksiser

Hovedfunnet i mitt materiale var mødrenes karrierepause og fedrenes opplevelse av ambivalens i valgsituasjonen. Mødrenes valg fremstod som enklere og mindre konfliktfylt enn fedrenes. Det er dermed ikke sagt at mødres valg alltid er lette eller selvsagte. Også mødre opplever selvsagt konflikter og motstridende ønsker. Den generelle tendensen i mitt materiale var likevel at fedrene uttrykte at de opplevde disse motstridende ønskene sterkere, noe som kan gjøre at de oppfatter valgene som vanskeligere. Ved en sammenlikning fremkommer det at mine foreldre har ulike muligheter for forfremmelse på sin arbeidsplass. Ingen av mine mødre har muligheten til en reel forfremmelse der de arbeider nå. De kan forfremmes horisontalt, ved å få andre typer arbeidsoppgaver, eller eventuelt bytte jobb og slik sett få en form for forfremmelse. Dette står i kontrast til fedrenes situasjon. Flere av mine fedre både kan forfremmes og ønsker seg dette, nå eller i fremtiden. Det er også noen av fedrene som ikke har mulighet til forfremmelse på nåværende arbeidsplass, men kan oppnå dette ved å skifte arbeid eller ved etterutdannelse. Mulighetene for forfremmelse kan være avgjørende for dine preferanser når det kommer til å prioritere arbeidet. Hvis du både ønsker og har mulighet til å bli forfremmet kan det føles upassende å være borte fra arbeidet en lengre periode da det kan sende signaler om at du ikke prioriterer ditt arbeid høyt nok. Mødrenes ukompliserte karrierepause kan til en viss grad forstås med utgangspunkt i de

manglende mulighetene for å kunne avansere oppover i hierarkiet på arbeidsplassen. Uten muligheter til å arbeide seg oppover vil det også være lettere å prioritere omsorgsarbeidet under en lengre periode. Mødrenes karrierepause kan ikke få konsekvenser for mine mødre når det kommer til forfremmelse, da deres stillinger ikke åpner opp for videre avansement.

For fedrene som ønsker seg en forfremmelse kan det være ugunstig å velge seg en lang periode hjemme. En lang permisjonsperiode kan sende signaler til arbeidsgiver om at du ikke er villig til å prioriterer lønnsarbeidet. Samtidig er det ikke alle mine fedre som verken ønsker, eller har muligheten til forfremmelse. Disse fedrene velger likevel ikke å ta noen lenger permisjon enn fedrene med forfremmelsesmuligheter. De fremholder tiltross for dette at arbeidet var avgjørende for deres permisjonsuttak da de ikke ville sette arbeidsplassen i en vanskelig situasjon som de tror ville kommet hvis de var borte. Disse fedrene prioriterer også lønnsarbeid til fordel for omsorgsarbeid, slik at ikke arbeidsplassen skal få vanskeligheter på grunn av deres fravær.

Mulighetene til forfremmelse kan muligens også belyse hvorfor mine mødre og fedre trekker grenser rundt ulike sfærer. Uten forfremmelsesmuligheter vil jeg anta at omsorgsarbeidet både vil bli viktig, samt noe du ønsker deg. Det blir lett å prioritere permisjonstiden fremfor arbeidslivet da ditt arbeid og dine muligheter ikke vil ha endret seg til du kommer tilbake. Fedrene vil derimot kunne trekke tydelige grenser rundt arbeidslivet for å beskytte det mot krav om deltakelse fra omsorgsarbeidet. Store krav fra omsorgsarbeidet vil kunne føre til fravær fra lønnsarbeidet som igjen vil kunne redusere sjansene til forfremmelse. Forfremmelsesmulighetene på en arbeidsplass er ikke en fullgod forklaring på det skjeve permisjonsuttaket siden flere av fedrene ikke kan forfremmes, men allikevel mener at arbeidet bør komme i første rekke.

Mine mødre og fedre befinner seg på omtrent samme sted i deres respektive livsløp. Begge grupper har utdannet seg til et yrke de trives relativt godt i, jobbet noen år og etablert familie. Det som imidlertid skiller mødrene fra noen av fedrene er fremtidsutsiktene. Ingen av mine mødre har muligheter for forfremmelse. Dette, i kombinasjon med plasseringen i livsløpet, gjør det passende for mine mødre med en pause for å ta seg av barn. Noen av fedrene har muligheter og ønsker om forfremmelse og avansement inne yrkeslivet, noe som gir disse fedrene andre fremtidsutsikter og ønsker.

Mødrenes og fedrenes fremtidsutsikter er med å forme deres preferanser for permisjonstiden. I tillegg til egne utsikter for fremtiden formes nok også valgene av hva som betraktes som vanlig praksis på området. Tradisjonelt har permisjonstiden vært mer kvinnes tid enn mannens. En av mine mannlige informanter påpekte dette ved å vise til navnet "fødselspermisjon", en permisjon for den som har født. Slik sett kan det sies å forventes mer deltakelse av kvinnene i omsorgsarbeidet. Dette forsterkes også når det er flest kvinner som er hjemme i permisjon, ved at dette blir normen for et godt moderskap. Tidligere i kapittelet var jeg inne på de nye kunnskapsjobbene, som karakteriseres av både fleksibilitet samt økte krav til arbeidstakeren. Betydningen av denne type jobber for mannens farskapspraksiser ble da diskutert. Også kvinner besitter disse nye kunnskapsjobbene, og det er rimelig å anta at dette også påvirker deres moderskapspraksiser. I den grad det gjør det, fanges det ikke opp av statistikk omkring permisjonsuttak da mødre fortsatt tar absolutt størst del av erstattede fødselspengedager. Dette er med å understreke hvor komplisert og mangeartet temaet permisjon og likestilling er.

Mønsteret jeg har funnet sier også noe om hvordan norske foreldre prioriterer i dag, samt hvilke forventninger de har til livet. Foreldrenes livsførsel er i stor grad preget av velstand hvis vi sammenlikner med foreldrepar noen tiår tilbake i tid. Med begge foreldrene i arbeid har de helt andre økonomiske vilkår en tidligere. Det fører til at dagens unge foreldrepar i større grad investerer i barna sine og tid til å være sammen med dem, noe som mine foreldre understreket ved å fremheve viktigheten av å prioritere tid hjemme, fremfor et eventuelt økonomisk tap under permisjonstiden. Dette ønsket om å ha tid til omsorg sier også noe om arbeidsambisjonene til foreldrene i dag. Mine mødre hadde verken hastverk med, eller et særlig stort ønske om, å avansere i arbeidslivet. Ei heller muligheter til avansement. Med moderate arbeidsambisjoner er det rom for andre prioriteringer. Disse ambisjonene kan muligens sees som et resultat av den økonomiske sikkerheten en toforsørgerfamilie og en godt utbygget permisjonsordning gir. To inntekter gjør det mulig å investere mer i sine barn, både tid og penger. Kvinnene forventer å kunne ta en pause fra karrieren under småbarnsårene, samt at de også forventes å gjøre det. Fedrene må derfor på banen å ønske dette omsorgsansvaret. Mens de investerer i sine barn ved å arbeide, må de også være villige til å investere tid hjemme når barna er små. I tilsvarende grad må mødre investere i sin relasjon til arbeidslivet slik at fedrene kan ta det fulle ansvaret i hjemmet.

Denne endringen i forventningene til livet generelt og kanskje livet som foreldre spesielt forteller også at det til tross for utvikling og endring, fortsatt er mye tradisjonell organisering av familielivet. Forventningen til hva som er en god mor og en god far er fortsatt ulik og mødrene er fortsatt de som er lengst hjemme. Økt økonomisk sikkerhet er ikke avgjørende for at fedrene øker sine ambisjoner på hjemmebane.

Mønsteret i materialet sier noe om dagens samfunn, både om foreldres ambisjoner, forventninger og muligheter. Disse egenskapene må ikke betraktes som egenskaper ved kvinner eller menn. Det jeg har omtalt som moderate arbeidsambisjoner fra kvinnenens side springer like gjerne ut fra kjønnete forhold ved arbeidsplassene og hovedansvar for barn og hjem, som fra konkrete ønsker om tid hjemme fra kvinnenens side.

7.7 Konklusjon

De diskursive hinder som ofte benyttes for å redegjøre for foreldrenes skjeve permisjonsuttak viser seg å ikke være gyldige i praksis. Karrierepausen er noe mor ønsker seg og kan tillate seg å prioritere, men spørsmålet er om ikke hun gjør det også av nødvendighet? Mødrene har sjeldent noen som kan forventes å ta omsorgsansvaret hvis de selv velger forsørgeransvaret. Mødre kan ikke i samme utstrekning som far, tillate seg å føle hvor ubeleilig det er for arbeidsplassen med en lang permisjon. Noen må være hjemme å sørge for omsorg. Samtidig forventes det at mødre er primæromsorgsgiverne, noe som sender signaler både til mor og far om hva som forventes av dem og hva som er deres plasser.

Selvfølgelig vil det alltid finnes kvinner som ikke vil gi slipp på permisjonstiden, men for de fedrene som ønsket seg lang permisjonstid var det ikke vanskelig å få til en fordeling som både moren og faren var fornøyd med. Den ujevne maktbalansen mellom kvinner og menn resulterer i ulik grad av valgmuligheter. Fedrenes ambivalens kan også sees som et resultat av at fedrene faktisk har et reelt valg når det kommer til permisjonstiden. Med den økende forkusen på det moderne farsidealet må fedre gjøre et eksplisitt valg mellom familie og arbeid. Moderskapet kan ikke velges bort like lett som farskapet noe som gjør mødrenes valg mer begrenset og gir færre sjanser til å oppleve ambivalens. Denne skjevheten resulterer i ulike ønsker og preferanser hos kvinner og menn i alle aldre.

Dagens foreldre ønsker å kombinere arbeid og familieliv på en tilfredstillende måte. De må forholde seg til både velferdsstaten, arbeidsplassen og hverandre. Det er i et samspill av ulike påvirkningsfaktorer mødre og fedrene forhandler om foreldreskapet. Til grunn for forhandlingene ligger også en asymmetri i maktforholdet mellom menn og kvinner. Mødre kan ikke velge bort permisjonen til fordel for en interessant jobb. Noen må være hjemme å gi omsorg. Også mitt materiale viste at permisjonstiden deles oftere mellom foreldre der fedrene har ett klart ønske om å være deltagende. Samtidig vil dette være enklere for noen fedre å ønske seg enn for andre. Mannens relasjon til sin arbeidsplass, barnets mor samt egen forståelse av hva det innebærer å være far vil alle virke sammen på farens preferanser. Mødre forholder seg også til den underliggende maktstrukturen, fedrenes og egne ønsker. Resultatet er et mangfold av foreldrepraksiser. Det er likevel å foreslå at fedre selv ønsker å komme mer på banen.

Litteraturliste

Aftenposten 6. november 2003.

Aubert, V. (1979). *Sosiologi 1: Sosialt samspill*. Oslo: Universitetsforlaget.

Bekkengen, L. (2002). *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Sverige: Liber AB.

Brandth, B. & Kvande, E. (1989). *Pappa kom hem. Om norske fedres bruk av omsorgspermisjoner*. Notat 5: IFIM: Sintef gruppen.

Brandth, B. & Kvande, E. (1992). "Fedres arbeidsvilkår og omsorgspermisjoner". *Søkelys på arbeidsmarkedet* 9/2, s. 153-157.

Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.

Brandth, B. & Øverli, B. (1998). *Omsorgspermisjon med "kjærlig tvang". En kartlegging av fedrekvoten*. Rapport. Trondheim: Allforsk.

Carlsen, S. (1995). "Når menn får barn. Om menns bruk av omsorgspermisjon". *Kvinneforskning*. Nr 1.

Coser, R.L. (1975). "The complexity of Roles as a Seedbed of Individual Autonomy". *The idea of social structure. Papers in Honor of Robert K. Merton*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Esping – Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.

Fog, J. (1996). "Begrundelsernes koreografi. Om kvalitativ ikke – statistisk representativitet". *Kvalitative metoder i samfunnsforskningen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Godal, B. (1997). *Fedre i forandring*. Hovedoppgave i sosiologi. Oslo: Universitetet i Oslo.

Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatikk*. Oslo: Pax forlag.

Hernes, H.M: (1987). *Welfare state and woman power: essays in state feminism*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hochschild, A.R. (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home, and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.

Holter, H. (1996). "Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning". *Kvalitative metoder i samfunnsforskningen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kalleberg, R. (1996). "Forskningsopplegget og samfunnsforskningens dobbeltdialog". *Kvalitative metoder i samfunnsforskningen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kaul, H. & Brandth, B. (1988). *Lov og liv. En sammenlikning av omsorgspermisjoner i Norden*. Trondheim: IFIM, Nordord 1988: 9.

Kaul, H. (1996). "Hvem sørger for omsorg?" *Familie for tiden. Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano Aschehoug.

Lappegård, T. (2003). "Pappa til (hjemme) tjeneste – hvilke fedre tar fødselspermisjon". *Samfunnsspeilet*, nr. 5.

Leira, A. (1991). "Mor og far – stat og marked". *Nye kvinner, nye menn*. Oslo: Ad Notam.

Leira, A. (1996). "Fra statsfeminisme til statsfamilisme? – Om mor og far, stat og marked i 1990-åra" *Familie for tiden. Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano Aschehoug.

Leira, A. (2002). *Working Parents and the Welfare State*. Cambridge: Cambridge University Press.

Merton, R.K. (1976). *Sociological Ambivalence and Other Essays*. New York: The Free Press.

NOU 1995: 27: Pappa kom hjem.

NOU 1996: 13: Offentlige overføringer til barnefamilier.

Pettersen, S.V. (2003). "Halvparten av fedrene vil ha lenger kvote". *Samfunnsspeilet*, nr. 5.

Sosiologisk leksikon. (2001). Oslo: Universitetsforlaget.

SOU 2003: 36: En jämställd föräldraförsäkring? Bilaga 12 til LU 2003.

St. meld. Nr. 29 (2002-2003): Om familien – forpliktende samliv og foreldreskap.

St. prp. nr 1 (2003-2004). For budsjetterminen 2004.

Sørskår, A. K. (1990). "Fra mors plikt til fars rettighet: om betalt fødselspermisjon i Norge og Sverige 1892-1987". *Frivillig organisert velferd – alternativ til offentlig?* Bergen: Alma Mater Forlag A/S.

Thagaard, T. (1998). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen – Sandviken: Fagbokforlaget.

The Concise Oxford dictionary of Sociology. (1994). Oxford: Oxford University Press.

Vigerust, E. (1998). *Arbeid, barn og likestilling. Rettslig tilpassing av arbeidsmarkedet*. Oslo: Tano Aschehoug.

Wetlesen, T. S. (1997). "Biologi og kultur i likestilt foreldreskap". *Sosiologisk tidsskrift*, 3: 235-250.

Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

"Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt!!"

"Antall ord i denne oppgaven er 36 310"

Vedlegg:

Vedlegg 1: Intervjuguide menn

Innledning:

Takk for at du tar deg tid til å stille opp på dette intervjuet.

Litt informasjon om prosjektet og meg selv (eget ark).

Tillatelse til å benytte båndopptager, men vil også notere underveis for sikkerhets skyld.

Anonymitet.

Behøver ikke svare på sp. mål man ikke ønsker å besvare.

Spesielt interessert i menns opplevelse av permisjonsuttak.

Hva intervjuet kommer til å handle om: bakgrunnsdata om informanten og arbeidslivstilknytningen, permisjonstiden, permisjonsordningene, arbeidsplassen og informantens forhold til permisjon, og hva du synes om permisjonstiden nå i ettertid.

Barnets alder:

Bakgrunnsdata: navn, alder, sivil status, evt andre barn og deres alder

Arbeidslivstilknytning:

utdannelse

yrke/ stilling

inntekt

hvor lenge har du hatt den jobben du har i dag?

Permisjonstiden:

Var dette et planlagt og ønsket barn for deg?

Hvordan delte dere permisjonstiden? Hvem tok hva når? Og hvor lenge?

- Svangerskapspermisjon
- Barselpermisjon
- Pappapermisjon
- Fedrekvote
- Foreldrepermisjon

Hvorfor fordelte dere tiden som dere gjorde? (eks. praktisk, moren trengte det, likestilling) hvordan var fordelingen ved evt andre barn?

Hadde begge like stor innflytelse på denne avgjørelsen?

Hva synes du er viktig når fødselspermisjon skal fordeles mellom to foreldre?

Hvilket valg følte du at du hadde i forbindelse med permisjonen?

Var begge like fornøyd med fordelingen?

Hvordan tror du din partner hadde stilt seg hvis du hadde ønsket mer permisjon?

Synes du fødselspermisjonen er en morsrett, mer enn en farsrett?

Tror du mor og far kan være like gode omsorgspersoner?

Når du ser tilbake; er du fornøyd med fordelingen? Hvorfor, hvorfor ikke?

Tror du partneren din er fornøyd?

Tapte dere noe økonomisk på den fordelingen dere valgte?

Følte dere det lå visse føringer på hvordan permisjonen burde fordeles? (F. eks blant venner, familie, media el.l)

Var dette noe som ble vektlagt i så tilfelle?

Hvordan er det vanlig å fordele permisjonstiden i deres vennekrets?

Permisjonsordningene:

Var det lett å få informasjon om de ulike rettighetene i forbindelse med fødselspermisjonen?

Føler du at du hadde oversikt over de valgmulighetene permisjonsordningen gir?

Ble det opplyst om at dere som foreldre kunne dele fødselspermisjonen likt mellom dere?

Ble dere spurt om du skulle ta ut fedrekvoten, eller måtte dere selv opplyse om dette?

Er det noen sider ved regelverket du synes var uheldige for deres uttak?

Arbeidsplassen:

Fortell meg om ditt arbeid. Spennende, utfordrende, rutinepreget?

Er du fornøyd med ditt arbeide? Trives du?

Hvordan er mulighetene for forfremmelse for deg? Noe du ønsker, er det mulig i din stilling?

Jobber du på en kvinne- eller mannsdominert arbeidsplass?

Er det noen menn på din arbeidsplass som har hatt permisjon i forbindelse med fedrekvote eller foreldrepermisjon?

Har dette føret til noen ulemper for dem etter de kom tilbake?

Hva synes ledelsen om temaet fedre og permisjon?

Hva synes du?

Gikk det greit for deg å få permisjon?

Ble det satt inn vikar?

Er det vanlig å benytte seg av vikarer ved permisjon på din arbeidsplass?

Hadde du noen kontakt med arbeidsplassen mens du hadde permisjon? (Eks kurs, innom for å ordne noe el. I)

Utbytte i ettertid:

Hva synes du om tiden du var hjemme?

Ville du ønsket å organisere permisjonen annerledes nå når du ser tilbake? Fordelt den annerledes mellom dere i tid?

Nå i ettertid, kunne du ønske at du hadde tatt mer permisjon?

Ser du andre årsaker til at dere fordelte permisjonstiden som dere gjorde, nå i ettertid?

Ønsker du å ta mer eller mindre permisjon hvis dere skulle få et barn til?

Eventuelt:

Er det noe du vil legge til?

Er det noe jeg burde spurt om?

Avslutning:

Takk for intervjuet og for at du tok deg tid.

Mulighet for å lese den ferdige oppgaven, evt et sammendrag av den.

Vedlegg 2: Intervjuguide kvinner

Innledning:

Takk for at du tar deg tid til å stille opp på dette intervjuet.

Litt informasjon om prosjektet og meg selv (eget ark).

Tillatelse til å benytte båndopptager, men notater vil også bli tatt underveis for sikkerhets skyld.

Anonymitet.

Behøver ikke svare på sp. mål man ikke ønsker å besvare.

Hva intervjuet kommer til å handle om: bakgrunnsdata om informanten og arbeidslivstilknytningen, permisjonstiden, permisjonsordningene, arbeidsplassen og informantens forhold til permisjon, og hva du synes om permisjonene nå i ettertid.

Barnets alder:

Bakgrunnsdata: navn, alder, sivil status, evt andre barn og deres alder

Arbeidslivstilknytning:

utdannelse

yrke/ stilling

inntekt

hvor lenge har du hatt den jobben du har i dag?

Permisjonstiden:

Var dette svangerskapet et planlagt og ønsket svangerskap for deg?

Hvordan var svangerskapet for deg? (frisk, slapp el. I)

Hvordan delte dere på permisjonstiden? Hvem tok hva når? Og hvor lenge? I forhold til evt andre svangerskap?

- Svangerskapspermisjon
- Barselpermisjon
- Pappapermisjon
- Fedrekvote
- Foreldrepermisjon

Hvordan kom dere frem til denne fordelingen? Hadde begge like stor innflytelse på denne avgjørelsen?

Var denne fordelingen enkel å komme fram til? Evt noen uenigheter eller diskusjoner?

Følte dere det lå visse føringer på hvor hvordan permisjonen burde fordeles? (F. eks blant venner, familie, media el.l)

Var dette noe som ble vektlagt i så tilfelle?

Hvordan er det vanlig å fordele permisjonstiden i deres vennekrets?

Var begge like fornøyd med fordelingen?

Hvilket valg følte du at du hadde i forbindelse med permisjonen?

Hvorfor fordelte dere tiden som dere gjorde? (eks. praktisk, moren trengte det, likestilling)

Hvem er omsorgspersonen hjemme hos dere?

Tror du mor og far kan være like gode omsorgspersoner?

Hvordan hadde du stilt deg hvis barnefaren hadde ønsket mer permisjon? (Hvorfor hadde det vært greit/ikke greit)

Synes du fødselspermisjonen kan karakteriseres mer som en morsrett, enn en farsrett?

Når du ser tilbake; er du fornøyd med fordelingen? Hvorfor, hvorfor ikke?

Tror du partneren din er fornøyd?

Tapte dere noe økonomisk på den fordelingen dere valgte?

Permisjonsordningene:

Var det lett å få informasjon om de ulike rettighetene i forbindelse med fødselspermisjonen?

Føler du at du hadde oversikt over de valgmulighetene permisjonsordningen gir?

Ble det opplyst om at dere som foreldre kunne dele fødselspermisjonen likt mellom dere?

Ble dere spurt om faren skulle ta ut fedrekvoten?

Er det noen sider ved regelverket du synes var uheldige for deres uttak?

Arbeidsplassen:

Fortell meg om ditt arbeid. Spennende, utfordrende, rutinepreget?

Er du fornøyd med ditt arbeide? Trives du?

Hvordan er mulighetene for forfremmelse for deg? Noe du ønsker, er det mulig i din stilling?

Jobber du på en kvinne- eller mannsdominert arbeidsplass?

Gikk det greit for deg å få permisjon?

Ble det satt inn vikar?

Er det vanlig å benytte seg av vikarer ved permisjon på din arbeidsplass?

Hadde du noen kontakt med arbeidsplassen mens du hadde permisjon? (Eks kurs innom for å ordne noe el. I)

Utbytte i ettertid:

Hva synes du om tiden du var hjemme?

Ville du ønsket å organisere permisjonen annerledes nå når du ser tilbake? Fordelt den annerledes mellom dere i tid?

Ser du andre årsaker til at dere fordelte permisjonstiden som dere gjorde, nå i ettertid?

Ønsker du å ta mer eller mindre permisjon hvis dere skulle få et barn til?

Eventuelt:

Spørre om det er noe intervjupersonen vil legge til.

Er det noe jeg burde spurt om?

Avslutning:

Takk for intervjuet og for at du tok deg tid.

Mulighet for å lese den ferdige oppgaven, evt et sammendrag av den.